

BELAJAR UNTUK BERTUMBUH

The Power of Growth Mindset



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

**Belajar untuk Bertumbuh:
The Power of 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).

Belajar untuk Bertumbuh: The Power of Growth Mindset

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



"Belajar untuk Bertumbuh: The Power of Growth Mindset"

© Darwis, dkk. 2026

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

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: 62-7196-7488-709

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 “*Belajar untuk Bertumbuh: The Power of 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 ISIvii

Penerapan Growth Mindset dalam Pendidikan Tinggi: Model Pembelajaran untuk Mahasiswa Generasi Digital 1

- A. Pendahuluan 1
- B. Landasan Teori..... 3
- C. Dasar Neurosains: Neouroplastisitas 5
- D. Peran Dosen Sebagai Arsitek Mindset..... 7
- E. Model Pembelajaran Growth Mindset Untuk Mahasiswa Digital..... 9
- F. Strategi Implementasi di Kelas 11
- G. Implikasi Kebijakan Perguruan Tinggi..... 12
- H. Penutup 13

Beranjak dari Stagnasi Menuju Pertumbuhan: Seni Mengembangkan Growth Mindset..... 17

- A. Pendahuluan 17
- B. Stagnasi dalam Dunia Akademik: Memahami Akar Masalahnya 18
- C. Memahami Growth Mindset: Konsep dan Relevansinya 20
- D. Mengungkap Hambatan Psikologis: Fixed Mindset dalam Praktik Sehari-hari 21
- E. Seni Mengembangkan Growth Mindset: Strategi Praktis dan Transformasi Diri 23
- F. Menciptakan Ekosistem Pertumbuhan: Diri, Komunitas, dan Budaya Akademik..... 26

G. Penutup	29
Membangun Growth Mindset Limbah Menjadi Berkah.....	31
A. Pendahuluan	31
B. Pemberdayaan dan Pendidikan Seni dalam Pengolahan Ampas Sagu33	
C. Prototipe Produk “Inovasi Material dan Transformasi Kreativitas Berbasis Sagu”	34
D. Penutup	35
Asesmen Pembelajaran yang Memerdekakan: Analisis Reflektif tentang Urgensi Growth Mindset dalam Proses Penilaian di Sekolah Dasar	38
A. Pendahuluan	38
B. Asesmen Pembelajaran di Sekolah Dasar.....	40
C. Konsep Growth Mindset.....	41
D. Menelisik Titik Temu antara Asesmen Pembelajaran dan Growth Mindset	42
E. Penutup	43
Refleksi Kepala Sekolah Mendesain Eskalator Mutu untuk Sukses	47
A. Pendahuluan	47
B. Metode Desain Sistem Eskalator Mutu	48
C. Tiga Pilar Utama Eskalator Mutu	49
D. Percepatan Kemampuan Guru (Self-Sustaining Cycle)	50
E. Program Master Teacher Coaching	50
F. Mendorong Growth Mindset Melalui Ruang Aman	51
G. Dampak Sistemik Eskalator Mutu.....	52
H. Refleksi Kepala Sekolah dari Warisan Sang Arsitek	52
I. Pandangan ke Depan dan Rekomendasi Konkret	52
J. Penutup	53

Belajar untuk Bertumbuh dan Menghidupkan Harapan melalui Kekuatan Growth Mindset 56

- A. Pendahuluan 56
- B. Makna Belajar sebagai Proses Pertumbuhan..... 58
- C. Harapan sebagai Energi Penggerak Pertumbuhan 60
- D. Growth Mindset sebagai Kekuatan Transformasi..... 61
- E. Menghidupkan Harapan Melalui Perjalanan Belajar..... 63
- F. Perjalanan Menuju Diri yang Lebih Baik..... 64
- G. Penutup 65

HOTS dan Growth Mindset: Dua Sisi Mata Uang Pembelajaran Berkualitas 68

- A. Pendahuluan 68
- B. Definisi, Karakteristik dan Pentingnya HOTS dalam Pembelajaran yang Berkualitas 70
- C. Growth Mindset sebagai Katalis Pengembangan Potensi Maksimal.. 72
- D. Sinergi HOTS dan Growth Mindset : Fondasi Pembelajaran Berkualitas 72
- E. Implementasi Praktis HOTS dan Growth Mindset dalam Desain Instruksional 73
- F. Tantangan dan Peluang dalam Mengintegrasikan HOTS dan Growth Mindset 74
- G. Penutup 74

Metagrowth Mindset: The Power of Yet..... 76

- A. Anatomi Pola Pikir 76
- B. Me-Meta-kan Growth Mindset: Re-kalibrasi Kognitif dalam Evolusi Diri 78
- C. Metagrowth Mindset sebagai output pola pikir 81
- D. Penutup 84

Coaching Humanis untuk Menumbuhkan Growth Mindset Guru: Refleksi Seorang Pengawas Pendidikan 88

- A. Pendahuluan 88
- B. Tantangan Nyata dalam Pembinaan Guru di Era Tuntutan yang Terus Berkembang 90
- C. Coaching Humanis sebagai Pendekatan Pembinaan Guru..... 91
- D. Growth Mindset dan Self-Efficacy: Fondasi Psikologis Guru untuk Terus Bertumbuh..... 93
- E. Transformasi Guru: Ketika Mindset Baru Mengubah Praktik Mengajar 95
- F. Tantangan, Hambatan, dan Pelajaran Penting dalam Proses Pembinaan Guru..... 96
- G. Merancang Program Pembinaan Guru yang Sistematis dan Humanis98
- H. Penutup 100

Growth Mindset Guru Fisika: Belajar, Bertumbuh, dan Menginspirasi 103

- A. Pendahuluan 103
- B. Growth Mindset dalam Praktik Mengajar Fisika 105
- C. Perjalanan Pribadi sebagai Mahasiswa S3..... 108
- D. Dampak dan Transformasi..... 111
- E. Penutup 114

Dari “Saya Tidak Bisa” menjadi “Saya Akan Mencoba”: Membangun Pola Pikir yang Tumbuh..... 119

- A. Pendahuluan 119
- B. Kekuatan Kata 'Belum': Strategi Praktis Bahasa 123
- C. Tantangan & Zona Nyaman: Merangkul Peningkatan Intelektual 124
- D. Penutup dan Langkah Nyata..... 126

Best Practice Transformasi Mindset: Mensiasati Peran Ganda dalam Menempuh Pendidikan Jarak Jauh 132

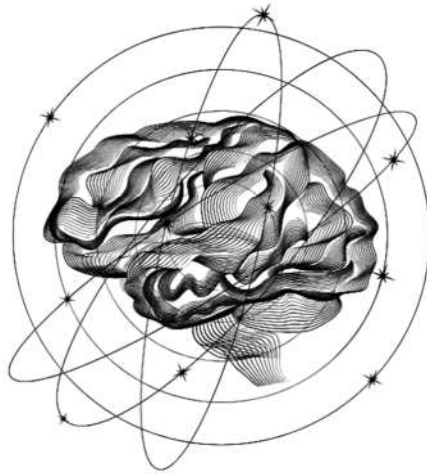
- A. Latar Belakang 132
- B. Permasalahan Utama 134
- C. KERANGKA TEORETIS TRANSFORMASI MINDSET DAN PEMBELAJARAN JARAK JAUH 135
- D. Best Practice 139
- E. Refleksi akhir 144

Mengubah Pola Pikir: Perjalanan Saya Menuju Growth Mindset di Dunia Penelitian Pendidikan..... 145

- A. Pendahuluan 145
- B. Prolog: Ketika Penelitian Terasa Mengintimidasi 146
- C. Titik Balik: Ketika Kegagalan Menjadi Cahaya 147
- D. Memahami Growth Mindset: Lebih dari Sekadar Positif Thinking... 149
- E. Membentuk Mindset Melalui Komunitas Akademik..... 150
- F. Reorientasi Tujuan: Dari Kejar Publikasi Menuju Pemaknaan..... 152
- G. Strategi Praktis: Membangun Growth Mindset dalam Keseharian Peneliti..... 154
- H. Tantangan dan Godaan: Ketika Fixed Mindset Datang Kembali 156
- I. Kembalinya Fixed Mindset dalam Situasi Tekanan Tinggi 156
- J. Menghadapi Stagnasi: Dari Keraguan Menuju Refleksi..... 157
- K. Reframing Dialog Batin: Dari Ketidakmampuan Menuju Potensi Belajar..... 157
- L. Growth Mindset sebagai Jalan Panjang 158
- M. Merangkul Proses: Menjadikan Penelitian Sebagai Sarana Tumbuh 158
- N. Dari Disorientasi Menuju Penerimaan Proses..... 158
- O. Menghargai Nilai dari Proses yang Tidak Sempurna 159
- P. Penelitian sebagai Cermin Diri dan Sarana Pertumbuhan 159

Q. Komitmen untuk Terus Bertumbuh.....	160
Peran Kepala Sekolah: Membangun Tangga dan Menginspirasi Puncak Keunggulan.....	162
A. Pendahuluan	162
B. Kepala Sekolah Sebagai Arsitek Budaya Sekolah	163
C. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran.....	166
D. Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dan Penggerak Organisasi	168
E. Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dan Sumber Inspirasi	170
F. Penutup	172
Integrasi Growth Mindset dalam Pembelajaran Statistika: Tantangan di Era Digitalisasi Pendidikan	174
A. Pendahuluan	174
B. Konsep Growth mindset dan Implementasinya dalam Pembelajaran Statistika	175
C. Ekosistem Pembelajaran Statistika Digital yang Mendukung Mindset Berkembang	178
D. Strategi Pedagogis dan Intervensi Digital untuk Mengembangkan Growth mindset dalam Pembelajaran Statistika	179
E. Tantangan Implementasi Growth mindset dalam Pembelajaran Statistika Digital	182
F. Evaluasi Implementasi Growth mindset dalam Pembelajaran Statistika Digital	184
G. Penutup	187
Transformasi Diri melalui Growth Mindset: Sintesis Penelitian dan Best Practice.....	192
A. Mengapa Growth Mindset Penting dalam Transformasi Diri	192
B. Konsep dan Landasan Teoritis Growth Mindset.....	194
C. Strategi Transformasi Growth Mindset: Temuan Empiris.....	195

D. Best Practice dalam Menghidupkan Growth Mindset pada Diri Sendiri	198
E. Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Growth Mindset ...	200
F. Penutup	202
The Power of Growth Mindset.....	206
A. Pendahuluan	206
B. Dasar Teori Growth Mindset	209
C. Strategi Mengembangkan Growth Mindset.....	212
D. Dampak Growth Mindset Terhadap Pendidikan dan Karir.....	213
E. Kesimpulan	214
Manajemen Berbasis Kenyamanan dalam Filosofi Growth Mindset.....	217
A. Pendahuluan	217
B. Landasan Teori.....	219
C. Manajemen Berbasis Kenyamanan (Nyaman)	225
D. Penutup	228



Penerapan Growth Mindset dalam Pendidikan Tinggi: Model Pembelajaran untuk Mahasiswa Generasi Digital

Darwis

A. Pendahuluan

Transformasi digital yang berlangsung cepat telah mengubah ekosistem pembelajaran di perguruan tinggi secara fundamental. Mahasiswa kini dibentuk oleh dunia yang penuh dengan teknologi interaktif, kecerdasan buatan, dan informasi instan, yang secara langsung memengaruhi cara mereka belajar, berkomunikasi, dan memecahkan masalah (Prensky, 2001; Kennedy et al., 2008). Perguruan tinggi menghadapi tantangan besar untuk memastikan bahwa mahasiswa tidak hanya mampu mengakses teknologi, tetapi juga mampu mengembangkan kompetensi berpikir tingkat tinggi seperti refleksi, ketahanan, dan regulasi diri. Kebutuhan ini semakin mendesak karena dunia kerja mengharuskan mahasiswa

memiliki kemampuan adaptif dan mentalitas perkembangan yang tangguh (Schleicher, 2020).

Namun, meskipun teknologi memberikan banyak manfaat, mahasiswa generasi digital menghadapi sejumlah potensi kelemahan. Mereka sering kali cenderung mencari informasi secara instan, memiliki perhatian jangka pendek (*short attention span*), dan rentan terhadap distraksi digital yang berdampak negatif pada konsentrasi dan kualitas pembelajaran (McCoy, 2016). Perguruan tinggi melaporkan meningkatnya fenomena *digital anxiety* dan *digital fatigue*, yang menunjukkan bahwa paparan teknologi yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan kesiapan mental menghadapi tantangan akademik yang kompleks (Nguyen, 2020). Pada titik inilah peran mindset menjadi penting.

Konsep growth mindset, yang dipopulerkan oleh Dweck (2006), membentuk kerangka psikologis yang sangat relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan tinggi modern. Growth mindset mengacu pada keyakinan bahwa kemampuan intelektual dapat berkembang melalui usaha, latihan berkelanjutan, dan strategi pembelajaran yang tepat. Sebaliknya, fixed mindset menganggap bahwa kemampuan bersifat bawaan dan tidak dapat diubah. Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki growth mindset lebih berhasil dalam memecahkan masalah kompleks, lebih terbuka terhadap tantangan, dan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan belajar (Blackwell et al., 2007; Yeager et al., 2019).

Dalam konteks mahasiswa generasi digital, growth mindset sangat penting karena mereka sering menghadapi kesenjangan antara kemudahan akses teknologi dengan kemampuan manajemen diri. Misalnya, meski mereka memiliki akses ke platform pembelajaran berbasis AI, tidak semua mahasiswa mampu memaksimalkan teknologi tersebut secara efektif. Mahasiswa dengan fixed mindset cenderung menghindari materi yang mereka anggap sulit, menghindari kesalahan, dan merasa terintimidasi oleh teknologi baru

(Sisk et al., 2018). Sebaliknya, growth mindset membantu mahasiswa melihat kesulitan sebagai peluang belajar, bukan sebagai ancaman.

Lebih jauh, growth mindset berperan penting dalam membangun ketangguhan akademik (*academic resilience*). Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang ditanamkan mindset berkembang lebih mampu menghadapi stres akademik, mampu mengatasi kegagalan, dan lebih cepat pulih dari hambatan belajar dibanding mereka yang memiliki fixed mindset (Yeager & Dweck, 2019). Hal ini sangat relevan bagi mahasiswa generasi digital yang sering kali menghadapi tekanan multitasking, tuntutan perkuliahan hybrid, dan kompleksitas pekerjaan berbasis teknologi.

Selain faktor psikologis, growth mindset juga berkaitan dengan keterampilan belajar mandiri (*self-regulated learning* atau SRL). Mahasiswa dengan growth mindset lebih memiliki kemampuan untuk merencanakan, memantau, dan mengevaluasi proses belajar mereka. Mereka cenderung memilih strategi belajar efektif dan tidak mudah menyerah ketika menemui kesulitan (Zimmerman, 2002; Miele & Molden, 2010). Kemampuan SRL sangat penting bagi mahasiswa generasi digital yang harus mengelola informasi dalam jumlah besar.

Dengan demikian, penerapan growth mindset dalam pendidikan tinggi merupakan kebutuhan mendesak yang harus diintegrasikan dalam desain pembelajaran, asesmen, dan kebijakan kampus. Perguruan tinggi tidak dapat lagi hanya fokus pada penyampaian konten, tetapi harus mengembangkan pola pikir yang memungkinkan mahasiswa bertumbuh, beradaptasi, dan bertahan dalam lingkungan akademik yang kompleks. Bunga rampai ini akan mengkaji secara mendalam konsep growth mindset, karakter mahasiswa generasi digital, dan model pembelajaran yang dapat mendukung keberhasilan mereka di perguruan tinggi.

B. Landasan Teori

Mahasiswa generasi digital adalah kelompok yang lahir pada era teknologi dan tumbuh dalam lingkungan serba internet. Prensky (2001) menyebut mereka sebagai *digital natives*, yaitu generasi yang

tidak pernah mengenal dunia tanpa teknologi. Mereka memiliki karakteristik seperti kemampuan multitasking tinggi, preferensi visual, dan respons cepat terhadap perubahan. Kennedy et al. (2008) mengemukakan bahwa generasi digital cenderung belajar melalui eksplorasi dan aktif berinteraksi dengan lingkungan belajar digital yang fleksibel.

Namun, karakter ini tidak selalu berbanding lurus dengan kemampuan berpikir kritis atau kedalaman pemahaman. McCoy (2016) menemukan bahwa mahasiswa generasi digital mengalami peningkatan distraksi digital hingga 40% selama kegiatan perkuliahan. Distraksi ini mengurangi kemampuan mereka dalam melakukan konsentrasi jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa generasi digital memerlukan strategi pembelajaran yang membantu mereka membangun disiplin belajar dan ketahanan mental.

Growth mindset berperan sebagai fondasi penting dalam membantu mahasiswa generasi digital menghadapi tantangan belajar modern. Growth mindset memperkuat motivasi intrinsik, yang mendukung kemampuan belajar mandiri. Blackwell et al. (2007) menemukan bahwa mahasiswa dengan growth mindset menunjukkan peningkatan performa akademik signifikan dibanding mereka dengan fixed mindset. Penelitian serupa dari Claro et al. (2016) menunjukkan bahwa growth mindset mampu mengurangi dampak negatif kemiskinan terhadap prestasi.

Dalam pendidikan tinggi, growth mindset berkaitan erat dengan kemampuan untuk menerapkan strategi belajar mandiri (*self-regulated learning*). Zimmerman (2002) menjelaskan bahwa SRL melibatkan kemampuan untuk merencanakan, memonitor, dan mengevaluasi proses belajar. Mahasiswa yang memiliki growth mindset lebih mampu mengatur strategi belajar secara efektif karena mereka memandang kesalahan sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan kegagalan personal.

Selain itu, mindset berkembang membantu mahasiswa dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Tsai (2019) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dan growth

mindset lebih mudah beradaptasi dengan sistem pembelajaran digital seperti Learning Management System (LMS), modul daring, dan aplikasi kecerdasan buatan. Hal ini penting karena pendidikan tinggi semakin mengarah ke model hybrid dan *blended learning*.

Growth mindset juga meningkatkan ketahanan dalam menghadapi kesulitan akademik. Yeager dan Dweck (2019) menjelaskan bahwa mindset berkembang membantu mahasiswa merespons kegagalan dengan cara yang lebih konstruktif. Alih-alih merasa tidak mampu, mahasiswa lebih fokus pada perbaikan strategi, peningkatan usaha, dan refleksi terhadap proses belajar mereka.

Dengan demikian, landasan teori menunjukkan bahwa growth mindset sangat relevan dalam konteks pendidikan tinggi, terutama bagi generasi digital. Penerapan growth mindset dapat meningkatkan motivasi belajar, ketahanan akademik, kemampuan beradaptasi, dan kualitas pembelajaran. Hal ini menjadikan mindset berkembang sebagai bagian integral dari desain pembelajaran untuk mahasiswa masa kini.

C. Dasar Neurosains: Neuroplastisitas

Neuroplastisitas merupakan konsep fundamental dalam ilmu saraf modern yang menjelaskan kemampuan otak untuk berubah, berkembang, dan beradaptasi sebagai respons terhadap pengalaman dan latihan. Pascual-Leone (2005) menggambarkan neuroplastisitas sebagai proses dinamis yang terjadi sepanjang rentang kehidupan, di mana jaringan neural dapat memperkuat, melemah, atau membentuk koneksi baru berdasarkan stimulasi tertentu. Konsep ini menantang pandangan lama bahwa kecerdasan bersifat tetap, dan sebaliknya menegaskan bahwa kemampuan kognitif dapat diperluas melalui pelatihan yang tepat. Dalam konteks pendidikan tinggi, pemahaman tentang neuroplastisitas menjadi landasan ilmiah bahwa growth mindset bukan sekadar motivasi, tetapi fenomena biologis yang dapat dijelaskan secara empiris.

Penelitian neurosains menunjukkan bahwa aktivitas belajar yang konsisten akan menciptakan jalur saraf baru dan memperkuat koneksi sinaptik yang sudah ada. Hal ini berarti semakin sering

mahasiswa berlatih, merefleksi, atau mengerjakan tugas yang menantang, semakin kuat struktur pemrosesan informasi dalam otak mereka. Sebaliknya, ketika mahasiswa menghindari tugas sulit karena merasa “tidak mampu”, mereka secara tidak sadar menghambat perkembangan otak mereka sendiri. Dengan demikian, growth mindset memainkan peran kunci dalam mendorong mahasiswa untuk terlibat dalam aktivitas belajar yang merangsang perkembangan neural.

Selain itu, neuroplastisitas menjelaskan mengapa mahasiswa yang kembali mencoba setelah gagal mengalami peningkatan kemampuan yang signifikan. Ketika mahasiswa melakukan kesalahan, otak mereka menghasilkan sinyal kesadaran kesalahan yang memicu proses pembelajaran lebih intens. Menurut studi elektrofisiologi yang dikutip oleh Yeager et al. (2019), individu dengan growth mindset menunjukkan respons neural yang lebih besar ketika mereka menerima umpan balik atas kesalahan, dibanding individu dengan fixed mindset. Ini menunjukkan bahwa mindset tidak hanya memengaruhi perilaku, tetapi juga mempengaruhi cara otak memproses informasi.

Kekuatan neuroplastisitas semakin relevan dalam dunia digital yang cepat berubah, di mana mahasiswa dihadapkan pada teknologi baru setiap semester. Ketika mahasiswa memahami bahwa otak mereka dapat terus berkembang, mereka lebih terbuka untuk mencoba teknologi baru, seperti perangkat lunak analitik data, alat kecerdasan buatan, atau platform belajar interaktif. Sebaliknya, mahasiswa dengan fixed mindset cenderung merasa terintimidasi oleh perubahan teknologi dan cepat menyerah. Di sinilah pentingnya pendidikan tinggi memperkenalkan konsep neuroplastisitas agar mahasiswa dapat membangun pola pikir bertumbuh dalam menggunakan teknologi.

Dalam konteks pembelajaran berbasis digital, neuroplastisitas juga menjelaskan bagaimana perilaku multitasking mahasiswa generasi digital dapat memengaruhi kualitas pembelajaran mereka. McCoy (2016) menemukan bahwa multitasking digital yang

berlebihan dapat melemahkan koneksi saraf terkait konsentrasi jangka panjang. Karena itu, intervensi growth mindset dapat diarahkan pada pembentukan kebiasaan belajar yang lebih fokus dan berkelanjutan, serta melatih kemampuan mahasiswa untuk melawan distraksi melalui latihan kognitif yang terarah.

Pendidikan tinggi dapat memanfaatkan konsep neuroplastisitas dengan mengintegrasikan aktivitas refleksi, latihan berulang, dan umpan balik formatif ke dalam kurikulum. Aktivitas-aktivitas ini merangsang perkembangan jalur neural yang memperkuat pemahaman konsep dan kemampuan berpikir tingkat tinggi. Selain itu, ketika dosen mengajar dengan menyertakan penjelasan tentang bagaimana otak belajar, mahasiswa menjadi lebih termotivasi dan lebih sadar bahwa proses belajar membutuhkan usaha dan waktu.

Dengan demikian, neuroplastisitas memberikan landasan ilmiah yang kuat bagi penerapan growth mindset dalam pendidikan tinggi. Konsep ini menegaskan bahwa perubahan kemampuan intelektual bukan sekadar mitos motivasional, tetapi realitas biologis. Mahasiswa generasi digital perlu memahami bahwa kemampuan mereka dapat ditingkatkan melalui latihan, strategi yang tepat, dan keterlibatan aktif. Pemahaman ini merupakan faktor kunci dalam membangun mahasiswa yang tangguh, disiplin, dan mampu berkembang dalam lingkungan akademik maupun dunia kerja.

|| D. Peran Dosen Sebagai Arsitek Mindset

Dosen merupakan figur sentral dalam pembentukan pengalaman belajar mahasiswa di perguruan tinggi. Selain sebagai penyampai materi akademik, dosen juga bertindak sebagai fasilitator perkembangan psikologis dan kognitif mahasiswa. Dalam konteks growth mindset, dosen memegang peran penting sebagai arsitek mindset yakni individu yang secara sadar membentuk cara mahasiswa menilai kemampuan mereka sendiri. Penelitian Rattan et al. (2012) menunjukkan bahwa bahasa yang digunakan dosen ketika mengajar dapat mempengaruhi persepsi mahasiswa tentang

kemampuan mereka, terutama ketika mahasiswa menghadapi hambatan akademik.

Bahasa dosen dapat memperkuat growth mindset apabila menekankan pada usaha, perkembangan, dan strategi. Misalnya, pernyataan seperti “Saya melihat perkembangan dalam hasil tugas Anda,” atau “Strategi yang Anda pilih sudah tepat, mari kita evaluasi kembali bagian yang belum optimal,” mengirimkan pesan bahwa kemampuan bukan sesuatu yang tetap. Sebaliknya, bahasa yang mengandung label negatif seperti “Anda memang tidak berbakat di mata kuliah ini” dapat memperkuat fixed mindset dan mengurangi motivasi mahasiswa. Oleh karena itu, kesadaran dosen terhadap pilihan kata memiliki implikasi pedagogis yang besar.

Selain bahasa, ekspektasi dosen terhadap mahasiswa juga mempengaruhi performa mereka. Efek ekspektasi positif atau *Pygmalion Effect* menunjukkan bahwa mahasiswa yang diberi kepercayaan tinggi oleh dosennya cenderung menunjukkan peningkatan performa akademik (Hattie, 2015). Sebaliknya, ekspektasi rendah dapat melemahkan motivasi dan membuat mahasiswa percaya bahwa mereka tidak mampu. Jadi, ketika dosen percaya bahwa semua mahasiswa dapat belajar dan berkembang, hal ini akan tercermin dalam cara dosen mengajar, memberikan umpan balik, dan berinteraksi dalam kelas.

Dosen yang berorientasi pada growth mindset juga menciptakan budaya kelas yang aman untuk gagal. Budaya kelas ini memungkinkan mahasiswa untuk mencoba, salah, memperbaiki, dan bertumbuh. Ketika dosen menormalisasi kesalahan sebagai bagian integral dari proses belajar, mahasiswa tidak merasa takut untuk bertanya atau mengemukakan pendapat. Ini penting karena ketakutan terhadap kesalahan adalah ciri umum dari fixed mindset yang sering ditemui pada mahasiswa tingkat awal.

Selain itu, dosen dapat menerapkan strategi pembelajaran yang mendorong refleksi. Dosen yang meminta mahasiswa menuliskan refleksi tentang apa yang mereka pelajari, kesalahan apa yang mereka lakukan, dan strategi apa yang ingin mereka gunakan

selanjutnya, secara langsung memperkuat proses *metacognitive monitoring*. Proses refleksi ini terbukti meningkatkan ketahanan dalam menghadapi kesulitan belajar (Miele & Molden, 2010).

Dosen juga perlu memberikan umpan balik yang bersifat formatif untuk mendukung perkembangan mahasiswa. Umpan balik formatif adalah umpan balik yang tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga memberikan arahan tentang bagaimana mahasiswa dapat meningkatkan proses belajar mereka. Paunesku et al. (2015) menunjukkan bahwa intervensi mindset sederhana berbasis umpan balik formatif mampu meningkatkan motivasi akademik mahasiswa secara signifikan.

Dengan demikian, peran dosen sebagai arsitek mindset sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung perkembangan mahasiswa generasi digital. Melalui bahasa yang tepat, ekspektasi tinggi, budaya kelas yang aman, refleksi, dan umpan balik formatif, dosen dapat menanamkan growth mindset yang kuat dan relevan bagi mahasiswa di tengah perkembangan teknologi dan tuntutan akademik yang semakin tinggi.

E. Model Pembelajaran Growth Mindset Untuk Mahasiswa Digital

Model pembelajaran yang efektif untuk mahasiswa generasi digital harus mengintegrasikan teknologi, interaksi aktif, dan penekanan pada proses belajar yang berkesinambungan. Salah satu model yang paling relevan adalah Model 4E: *Educate, Engage, Empower, Evaluate*. Model ini dikembangkan berdasarkan penelitian tentang intervensi mindset dan strategi pedagogis yang mendukung pembelajaran bermakna (Yeager & Walton, 2011). Model ini tidak hanya fokus pada penyampaian materi, tetapi juga pada cara mahasiswa membentuk kepercayaan tentang kemampuan mereka.

Tahap pertama, *Educate*, berfokus pada pengajaran tentang neuroplastisitas dan growth mindset itu sendiri. Ketika mahasiswa memahami bahwa otak mereka dapat berkembang melalui latihan, mereka lebih termotivasi untuk menghadapi tugas-tugas sulit. Yeager et al. (2019) menunjukkan bahwa intervensi mindset berbasis

edukasi dapat meningkatkan ketertarikan mahasiswa pada tantangan akademik dan mengurangi rasa takut gagal.

Tahap kedua, *Engage*, menekankan keterlibatan aktif mahasiswa dalam pembelajaran. Mahasiswa generasi digital lebih responsif terhadap metode pembelajaran yang interaktif dan berbasis teknologi, seperti simulasi digital, pembelajaran berbasis video, dan aktivitas kolaboratif daring. Model flipped classroom juga sangat relevan, karena memungkinkan mahasiswa mempelajari materi secara mandiri sebelum kelas dan memanfaatkan waktu kelas untuk diskusi yang lebih mendalam (Sun & Chen, 2022).

Tahap ketiga, *Empower*, mendorong mahasiswa untuk mengembangkan otonomi belajar. Pemberian pilihan dalam strategi atau format tugas dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab mahasiswa terhadap pembelajaran mereka sendiri. Zimmerman (2002) menekankan bahwa otonomi belajar merupakan indikator utama self-regulated learning yang diperkuat oleh growth mindset.

Tahap keempat, *Evaluate*, menekankan penilaian formatif dan refleksi. Mahasiswa harus diberi kesempatan untuk mengevaluasi strategi mereka, melakukan revisi, dan menunjukkan perkembangan. Proses evaluatif yang konsisten memperkuat kesadaran metakognitif dan membantu mahasiswa memahami bahwa perkembangan adalah hasil dari usaha dan refleksi, bukan kemampuan bawaan.

Selain Model 4E, model pembelajaran berbasis proyek (*Project-Based Learning*) dan pembelajaran berbasis masalah (*Problem-Based Learning*) sangat efektif dalam menumbuhkan growth mindset. PBL mendorong mahasiswa untuk menghadapi masalah nyata yang tidak memiliki jawaban tunggal, sehingga menstimulasi proses berpikir kritis, kolaborasi, dan ketekunan semua elemen inti dari growth mindset. Dalam pembelajaran berbasis masalah, mahasiswa tidak hanya diminta menemukan solusi, tetapi juga mengevaluasi proses berpikir mereka.

F. Strategi Implementasi di Kelas

Strategi implementasi growth mindset dalam kelas perguruan tinggi harus memperhatikan karakteristik mahasiswa generasi digital yang cepat, interaktif, dan visual. Salah satu strategi yang sangat efektif adalah *think-aloud modeling*, teknik di mana dosen menunjukkan cara mereka memecahkan masalah secara verbal. Teknik ini membantu mahasiswa memahami bahwa proses berpikir adalah bagian dari pembelajaran, dan bahwa strategi dapat dikembangkan melalui latihan berulang.

Selain itu, dosen dapat menciptakan *error-friendly environment* atau lingkungan belajar yang ramah kesalahan. Dalam lingkungan ini, mahasiswa didorong untuk mencoba tanpa rasa takut salah. Kesalahan dianggap sebagai kesempatan untuk belajar, bukan sebagai indikator ketidakmampuan. Budaya kelas seperti ini membantu mahasiswa merasa aman untuk bertanya dan mengekspresikan kebingungan mereka.

Strategi lain yang penting adalah penggunaan *guided metacognitive reflection*. Dalam strategi ini, mahasiswa diajak untuk merefleksikan apa yang telah mereka pelajari, strategi apa yang mereka gunakan, dan bagaimana mereka akan memperbaikinya. Refleksi semacam ini membantu mahasiswa membangun kesadaran diri dan keterampilan regulasi belajar.

Penugasan bertahap atau *iterative assignments* adalah strategi yang efektif untuk menumbuhkan growth mindset. Dengan memberikan kesempatan revisi, dosen menunjukkan bahwa pembelajaran adalah proses. Mahasiswa dapat melihat perkembangan mereka dari waktu ke waktu, yang memperkuat keyakinan mereka bahwa usaha dan strategi menentukan keberhasilan.

Asesmen formatif juga sangat penting dalam mendukung growth mindset. Umpan balik harus fokus pada proses, bukan hanya hasil akhir. Paunesku et al. (2015) menekankan bahwa umpan balik yang menekankan usaha, strategi, dan refleksi mampu meningkatkan motivasi jangka panjang mahasiswa.

Penggunaan teknologi pembelajaran seperti platform diskusi daring, kuis berbasis aplikasi, atau video edukasi interaktif dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa generasi digital. Teknologi ini harus digunakan secara strategis untuk memperkuat growth mindset, bukan untuk menggantikan proses berpikir kritis.

Secara keseluruhan, strategi implementasi growth mindset di kelas harus menggabungkan refleksi, umpan balik formatif, penggunaan teknologi, dan desain penugasan yang terfokus pada proses. Dengan pendekatan ini, dosen tidak hanya mengajarkan materi akademik, tetapi juga membantu mahasiswa membangun pola pikir yang memungkinkan mereka berkembang dalam lingkungan akademik dan profesional.

G. Implikasi Kebijakan Perguruan Tinggi

Penerapan growth mindset dalam pendidikan tinggi memiliki implikasi besar bagi kebijakan institusi. Perguruan tinggi harus menyadari bahwa pengembangan mindset berkembang adalah bagian integral dari pendidikan yang berkualitas. Kebijakan institusi harus mencakup strategi untuk mendukung perkembangan kognitif dan psikologis mahasiswa, bukan hanya penyampaian konten akademik.

Institusi perlu mengembangkan kurikulum yang mengintegrasikan refleksi, pembelajaran berbasis proses, dan penggunaan teknologi. Kurikulum semacam ini dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dan mendukung perkembangan mindset berkembang. Selain itu, perguruan tinggi harus menyediakan pelatihan bagi dosen tentang bagaimana menerapkan growth mindset dalam kelas. Pelatihan ini harus mencakup strategi memberikan umpan balik formatif, menciptakan budaya kelas yang aman, dan merancang tugas yang memungkinkan mahasiswa untuk melakukan revisi.

Kebijakan institusional juga harus mendukung penggunaan teknologi pembelajaran adaptif. Teknologi ini dapat membantu mahasiswa mengembangkan strategi belajar yang lebih efektif dan mendukung pembelajaran mandiri. Selain itu, institusi perlu menyediakan pusat konseling akademik yang membantu mahasiswa

mengatasi stres akademik. Pusat ini dapat menggunakan pendekatan *growth mindset* untuk meningkatkan ketahanan mahasiswa.

Kebijakan institusi juga harus mendukung asesmen formatif dan refleksi. Asesmen ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperbaiki proses belajar mereka dan mengembangkan pola pikir berkembang. Secara keseluruhan, kebijakan perguruan tinggi yang mendukung *growth mindset* dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja.

H. Penutup

Penerapan *growth mindset* dalam pendidikan tinggi menjadi kebutuhan mendesak di era digital, terutama karena mahasiswa generasi digital menghadapi tantangan unik berupa distraksi teknologi, *digital fatigue*, serta kecenderungan belajar instan. Melalui pemahaman konsep neuroplastisitas dan keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang, mahasiswa lebih mampu menghadapi kesulitan akademik, mengatasi kegagalan, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi pembelajaran. Selain itu, *growth mindset* memberikan fondasi psikologis bagi berkembangnya keterampilan *self-regulated learning*, ketahanan akademik, dan kemampuan berpikir kritis semua elemen penting yang dibutuhkan untuk sukses dalam lingkungan pembelajaran hybrid dan digital yang semakin kompleks.

Dosen memainkan peran sentral sebagai arsitek *mindset* yang menciptakan budaya kelas yang aman untuk gagal, menyediakan umpan balik formatif, serta mendorong refleksi dan proses belajar bertahap. Model pembelajaran seperti Model 4E, *flipped classroom*, *Project-Based Learning*, dan *Problem-Based Learning* terbukti efektif mendukung pembentukan *growth mindset* karena menekankan keterlibatan aktif, otonomi belajar, dan evaluasi proses. Dengan dukungan kebijakan institusional yang tepat seperti kurikulum berbasis refleksi, pelatihan dosen, layanan konseling, serta teknologi adaptif penerapan *growth mindset* tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa

menjadi individu yang tangguh, adaptif, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja di era digital.

Referensi

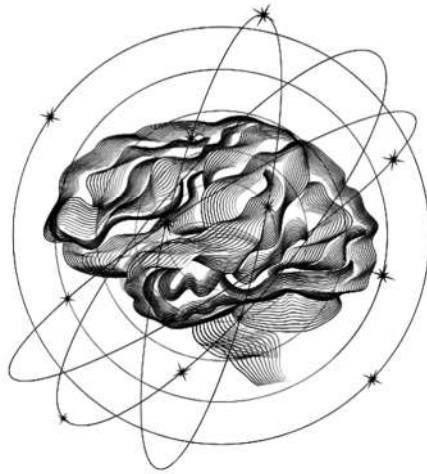
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263.
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664–8668.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Hattie, J. (2015). The applicability of visible learning to higher education. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*, 1(1), 79–91.
- Kennedy, G. E., Judd, T. S., Dalgarno, B., & Waycott, J. (2008). Understanding student learning in technology-rich environments. *Australasian Journal of Educational Technology*, 24(1), 108–122.
- McCoy, B. (2016). Digital distractions in the classroom: Student classroom use of digital devices for non-class related purposes. *Journal of Media Education*, 7(1), 5–14.
- Miele, D. B., & Molden, D. C. (2010). Naive theories of intelligence and the role of processing fluency in perceived comprehension. *Journal of Experimental Psychology: General*, 139(3), 535–559.
- Nguyen, T. (2020). The effectiveness of online learning for college students: A review of literature. *Educational Research Review*, 31, 100361.

- Pascual-Leone, A. (2005). Neural plasticity and skill learning. *European Neurology*, 54(1), 1–8.
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological Science*, 26(6), 784–793.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6.
- 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.
- Schleicher, A. (2020). *The impact of COVID-19 on education: Insights from Education at a Glance 2020*. OECD Publishing.
- Sisk, V. F., Burgoyne, A. P., Sun, J., Butler, J. L., & Macnamara, B. N. (2018). To what extent and under which circumstances does a growth mindset improve academic achievement? A systematic review. *Psychological Science*, 29(4), 549–571.
- Sun, Z., & Chen, H. (2022). Effects of flipped classroom combined with growth mindset interventions on college students’ learning outcomes. *Journal of Computer Assisted Learning*, 38(6), 1585–1603.
- Tsai, C.-C. (2019). Student perceptions of mobile learning: Self-efficacy and learning beliefs. *Computers & Education*, 63, 1–9.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2019). Mindsets: A view from two eras. *Perspectives on Psychological Science*, 14(3), 481–496.
- Yeager, D. S., & Walton, G. M. (2011). Social-psychological interventions in education: They’re not magic. *Review of Educational Research*, 81(2), 267–301.
- Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., Dweck, C. S. (2019). A national experiment reveals

where a growth mindset improves achievement. *Nature*, 573, 364–369.

Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70.





Beranjak dari Stagnasi Menuju Pertumbuhan: Seni Mengembangkan Growth Mindset

Halistin

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia akademik dewasa ini menghadapi tantangan yang kompleks, terutama terkait fenomena stagnasi yang terjadi pada level individu, komunitas, maupun institusi. Stagnasi akademik umumnya muncul sebagai akibat dari struktur birokratis yang kaku, budaya konservatif yang menghambat inovasi, serta pola pikir statis yang mengakar dalam rutinitas akademik. Kondisi ini tidak hanya menghambat dinamika keilmuan, tetapi juga mengurangi kemampuan institusi pendidikan dalam merespons perubahan sosial dan perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin cepat. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam untuk memahami akar permasalahan stagnasi sekaligus merumuskan

strategi transformatif yang dapat mendorong pertumbuhan berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, konsep growth mindset menawarkan perspektif psikologis dan pedagogis yang relevan untuk membongkar hambatan-hambatan yang bersifat internal maupun eksternal. Diperkenalkan oleh Dweck, growth mindset menekankan keyakinan bahwa kemampuan individu dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan. Konsep ini memberikan kerangka berpikir yang kontras dengan fixed mindset, yaitu pola pikir statis yang memandang kemampuan sebagai sesuatu yang tidak dapat berubah. Perbedaan kedua pola pikir ini memiliki implikasi signifikan terhadap motivasi, respons terhadap tantangan, dan kapasitas inovatif dalam lingkungan akademik. Dengan demikian, integrasi perspektif psikologis ini penting untuk memahami bagaimana transformasi individu dapat berkontribusi pada perubahan sistemik.

Penciptaan ekosistem pertumbuhan yang komprehensif membutuhkan sinergi antara aspek personal, sosial, dan institusional. Transformasi mindset tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga membutuhkan dukungan komunitas akademik yang kolaboratif serta kebijakan institusi yang mendukung pembaruan. Melalui pengembangan strategi praktis seperti refleksi diri, perubahan pola atribusi, pembelajaran berbasis tantangan, dan penguatan budaya kolaboratif, institusi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan. Kajian ini, oleh karena itu, bertujuan untuk mengintegrasikan pemahaman teoretis dan praktis tentang stagnasi akademik, growth mindset, hambatan psikologis, strategi pengembangan diri, serta penciptaan ekosistem pertumbuhan yang berkelanjutan.

B. Stagnasi dalam Dunia Akademik: Memahami Akar Masalahnya

Stagnasi dalam dunia akademik merupakan fenomena yang mencerminkan mandeknya dinamika intelektual, produktivitas ilmiah, dan inovasi dalam lingkungan pendidikan tinggi. Kondisi ini

sering kali muncul akibat struktur birokratis yang kaku, budaya akademik yang konservatif, serta sistem penghargaan yang tidak mendorong eksplorasi ilmiah baru. Menurut Altbach (2001) stagnasi dapat berkembang ketika institusi lebih berfokus pada stabilitas administratif dibandingkan pembaruan pengetahuan, sehingga mematikan potensi kreativitas dan perkembangan akademik yang lebih progresif.

Faktor kedua yang memperkuat stagnasi akademik adalah kurang optimalnya dukungan terhadap pengembangan profesional dosen dan peneliti. Minimnya kesempatan pelatihan, akses pendanaan riset yang terbatas, serta beban administratif yang berlebihan menjadi hambatan signifikan dalam meningkatkan produktivitas ilmiah. Boyer (1990) menegaskan bahwa akademisi membutuhkan ekosistem yang mendukung pertumbuhan keilmuan berkelanjutan, termasuk kebijakan institusi yang memberikan ruang bagi riset inovatif dan kolaboratif. Tanpa dukungan tersebut, akademisi cenderung bertahan pada pola kerja yang repetitif dan kurang menghasilkan terobosan.

Stagnasi akademik juga berkaitan erat dengan kurangnya fleksibilitas kurikulum dan metode pembelajaran. Kurikulum yang tidak responsif terhadap perubahan ilmu pengetahuan dan kebutuhan masyarakat menghambat institusi pendidikan dalam mencetak lulusan yang adaptif. Freire (2005) menyebut bahwa pembelajaran yang statis dan tidak dialogis hanya memperkuat reproduksi pengetahuan lama tanpa memberikan ruang bagi munculnya pemikiran kritis. Hal ini berdampak pada lahirnya generasi akademis yang tidak cukup terdorong untuk melakukan inovasi atau pembaruan.

Stagnasi dalam dunia akademik dapat dipahami sebagai hasil dari minimnya budaya kolaborasi dan jejaring ilmiah. Lingkungan akademik yang kompetitif secara berlebihan, alih-alih kolaboratif, dapat menghambat aliran ide dan inovasi lintas disiplin. Menurut Hargreaves & Fullan (2012), kolaborasi merupakan fondasi penting dalam memperkuat kapasitas intelektual institusi pendidikan. Ketika

akademisi bekerja dalam silo-silo terpisah, potensi kemunculan ide kreatif dan pembaruan ilmiah menjadi tereduksi secara signifikan, sehingga stagnasi menjadi semakin sulit dihindari.

C. Memahami Growth Mindset: Konsep dan Relevansinya

1. Konsep Growth Mindset

Konsep growth mindset pertama kali dipopulerkan oleh Carol Dweck sebagai cara memahami bagaimana keyakinan individu tentang kemampuan memengaruhi perilaku belajar, performa akademik, dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Dweck (2006) menjelaskan bahwa individu dengan growth mindset meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan, berbeda dengan fixed mindset yang menganggap kemampuan bersifat bawaan dan statis. Keyakinan tersebut membentuk pola pikir yang menentukan apakah seseorang bersedia menghadapi tantangan atau justru menghindarinya. Dalam konteks akademik, growth mindset menjadi kontra-narasi terhadap kondisi stagnasi yang ditandai oleh resistensi terhadap perubahan dan inovasi.

Secara teoretis, growth mindset berakar pada psikologi kognitif-sosial yang menekankan peran atribusi, motivasi, dan persepsi diri terhadap performa belajar. Teori atribusi Weiner (2010) menunjukkan bahwa individu yang menilai kegagalan sebagai bagian dari proses perkembangan cenderung lebih gigih dibanding mereka yang menghubungkannya dengan ketidakmampuan bawaan. Dweck & Master (2009) memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa mindset berkembang melalui pengalaman interaksi sosial, praktik pendidikan, dan pola umpan balik. Teori-teori ini menegaskan bahwa perubahan pola pikir bukan hanya urusan individual, tetapi juga merupakan fenomena sistemik yang dapat dibentuk melalui intervensi pedagogis dan kebijakan institusional.

2. Relevansi Growth Mindset

Relevansi growth mindset menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan fenomena stagnasi akademik. Kondisi stagnasi sering kali muncul akibat budaya institusional yang menormalisasi kenyamanan, menghindari risiko, dan menghargai stabilitas daripada inovasi (Altbach, 2001). Dengan mengintegrasikan growth mindset, institusi pendidikan dapat mendorong budaya akademik yang lebih adaptif, reflektif, dan progresif—di mana tantangan dilihat sebagai peluang untuk belajar, bukan ancaman terhadap reputasi atau status. Boyer (1990) menekankan bahwa kreativitas dan produktivitas ilmiah tumbuh ketika akademisi diberi ruang untuk bereksperimen, melakukan riset lintas disiplin, dan menerima kegagalan sebagai bagian dari proses ilmiah.

Dalam kerangka pengembangan profesional dosen dan mahasiswa, growth mindset juga memiliki implikasi penting terhadap penguatan kapasitas akademik dan inovasi pembelajaran. Freire (2005) mengingatkan bahwa pendidikan yang dialogis dan transformatif hanya dapat tercapai ketika individu dan institusi bersedia memperbarui cara berpikirnya. Dengan memupuk growth mindset, institusi dapat melahirkan ekosistem akademik yang kolaboratif, tidak takut mengambil risiko intelektual, serta responsif terhadap perubahan sosial dan ilmu pengetahuan. Dengan demikian, growth mindset bukan hanya konsep psikologis, tetapi juga strategi institusional untuk mengatasi stagnasi dan mendorong pertumbuhan akademik yang berkelanjutan

D. Mengungkap Hambatan Psikologis: Fixed Mindset dalam Praktik Sehari-hari

Fixed mindset merupakan hambatan psikologis yang muncul ketika individu meyakini bahwa kemampuan intelektual dan kompetensi personal bersifat tetap dan tidak dapat diubah secara signifikan. Dweck (2006) menjelaskan bahwa pola pikir ini mendorong individu untuk menghindari tantangan, takut melakukan kesalahan, dan lebih fokus mempertahankan citra diri daripada

mengembangkan kapasitas diri. Dalam praktik sehari-hari di dunia akademik, fixed mindset dapat terlihat melalui perilaku seperti enggan mencoba metodologi baru, mempertahankan pola kerja lama, atau menolak inovasi yang dianggap tidak familiar. Pola ini secara langsung berhubungan dengan stagnasi akademik yang muncul ketika institusi atau individu terjebak dalam rutinitas tanpa dorongan untuk tumbuh.

Dari perspektif teori motivasi dan atribusi, fixed mindset menciptakan kerangka berpikir yang mengasosiasikan kegagalan dengan ketidakmampuan permanen. Weiner (2010) menyatakan bahwa individu dengan atribusi internal-stabil cenderung melihat kegagalan sebagai bukti kekurangan bawaan, bukan sebagai kesempatan untuk belajar. Hal ini mendorong munculnya perilaku defensif seperti menghindari tugas menantang atau memilih aktivitas yang tidak memperlihatkan kelemahan kemampuan. Dalam dunia akademik, pola atribusi semacam ini dapat menghambat kreativitas, eksplorasi ilmiah, bahkan keberanian untuk melakukan penelitian lintas disiplin yang berisiko tetapi bernilai tinggi.

Kondisi fixed mindset juga memperkuat hambatan institusional yang telah dibahas dalam kajian mengenai stagnasi akademik. Altbach (2001) menunjukkan bahwa ketika institusi lebih mengutamakan stabilitas dan hierarki, budaya fixed mindset dapat berkembang lebih kuat karena inovasi dianggap mengganggu kenyamanan sistem. Dengan kata lain, fixed mindset bukan hanya problem individual, tetapi juga manifestasi dari lingkungan akademik yang kurang responsif terhadap perubahan. Sebaliknya, Boyer (1990) menegaskan bahwa produktivitas ilmiah menuntut keberanian untuk bereksperimen, yang hanya dapat tumbuh dalam lingkungan yang menolak pola pikir statis dan mendukung proses pembelajaran berkelanjutan.

Dalam konteks pengembangan growth mindset, keberadaan fixed mindset perlu dipahami bukan sebagai kelemahan permanen, tetapi sebagai pola pikir yang dapat diintervensi. Intervensi pedagogis seperti umpan balik berfokus-proses, pembelajaran reflektif, serta

dialog kolaboratif dapat membantu individu menyadari dan menantang keyakinan statis mereka (Dweck & Master, 2009). Freire (2005) juga menekankan pentingnya pendidikan yang membebaskan, yang memungkinkan individu melihat bahwa kompetensi dapat dikonstruksi melalui pengalaman. Dengan demikian, memahami dan mengatasi fixed mindset merupakan langkah penting dalam menciptakan budaya akademik yang adaptif, inovatif, dan mampu keluar dari stagnasi menuju pertumbuhan yang lebih berkelanjutan.

E. Seni Mengembangkan Growth Mindset: Strategi Praktis dan Transformasi Diri

1. Membangun Kesadaran Diri terhadap Pola Pikir Pribadi

Kesadaran diri merupakan langkah fundamental dalam mengembangkan growth mindset, karena individu perlu mengenali pola pikir statis (fixed mindset) yang selama ini memengaruhi respons mereka terhadap tantangan. Dweck (2006) menegaskan bahwa transformasi mindset dimulai dari kemampuan untuk mengidentifikasi kapan seseorang merasa takut gagal, menghindari tugas menantang, atau menganggap kemampuan bersifat bawaan. Dalam konteks akademik yang sebelumnya digambarkan mengalami stagnasi, kesadaran diri membantu individu melihat bahwa hambatan tersebut tidak semata-mata berasal dari faktor institusional, tetapi juga dari keyakinan psikologis internal yang membatasi ruang gerak mereka.

Di tingkat praktis, refleksi diri yang terstruktur dapat dilakukan melalui jurnal reflektif, dialog dengan mentor, atau umpan balik dari rekan sejawat. Dweck & Master (2009) menunjukkan bahwa praktik reflektif membantu individu memetakan situasi di mana fixed mindset muncul, sekaligus mengevaluasi respons alternatif yang lebih konstruktif. Dengan demikian, kesadaran diri berfungsi sebagai titik awal perubahan, memungkinkan individu memahami hubungan antara keyakinan, tindakan, dan hasil belajar, serta membuka ruang bagi pembentukan pola pikir yang lebih adaptif dan progresif.

2. Mengubah Pola Atribusi terhadap Kegagalan dan Keberhasilan

Perubahan mindset memerlukan restrukturisasi pola atribusi, terutama bagaimana individu menjelaskan penyebab kegagalan dan keberhasilan. Teori atribusi Weiner (2010) menyatakan bahwa individu dengan fixed mindset cenderung mengaitkan kegagalan pada ketidakmampuan permanen, sehingga mereka menghindari tantangan demi menjaga citra diri. Sebaliknya, growth mindset mendorong atribusi bahwa kegagalan merupakan hasil strategi yang belum optimal atau kurangnya pengalaman, sehingga dapat diperbaiki. Dengan demikian, reinterpretasi kegagalan merupakan strategi kunci untuk keluar dari siklus stagnasi akademik yang sebelumnya diuraikan.

Implementasi perubahan atribusi dapat dilakukan melalui umpan balik yang menekankan proses, bukan hanya hasil. Penelitian Dweck (2006) menunjukkan bahwa ketika pendidik memberi penekanan pada usaha, strategi, dan ketekunan, individu lebih mudah membangun keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang. Dalam dunia akademik, strategi ini penting untuk mendorong dosen maupun mahasiswa agar lebih berani bereksperimen, mencoba metodologi baru, dan menerima kegagalan sebagai bagian integral dari proses ilmiah. Perubahan atribusi ini bukan hanya bermanfaat secara psikologis, tetapi juga memperkuat budaya akademik yang lebih inovatif dan dinamis.

3. Menumbuhkan Budaya Belajar Berkelanjutan melalui Tantangan yang Bermakna

Salah satu prinsip utama growth mindset adalah melihat tantangan sebagai peluang belajar, bukan ancaman. Tantangan yang bermakna mendorong perkembangan kapasitas kognitif dan afektif sekaligus menggeser pola pikir statis yang menjadi akar stagnasi akademik (Altbach, 2001). Dengan memberikan tugas yang menuntut pemikiran kritis, kolaborasi, dan kreativitas, institusi pendidikan dapat membantu individu melampaui zona

nyaman mereka. Dalam konteks ini, tantangan berfungsi sebagai katalis yang memperkaya pengalaman belajar sekaligus membentuk ketangguhan akademik.

Namun, tantangan harus didesain dalam tingkat kompleksitas yang terukur agar tidak menimbulkan kecemasan berlebihan. Freire (2005) menekankan bahwa pembelajaran yang membebaskan harus mempertimbangkan dialog dan pendampingan, sehingga individu tidak merasa terbebani tetapi tetap diberi ruang untuk tumbuh. Dengan pengelolaan tantangan yang tepat, dosen dan mahasiswa dapat mengalami proses belajar yang progresif, adaptif, dan reflektif, sehingga transformasi mindset menjadi bagian alami dari kehidupan akademik sehari-hari.

4. Mengaktifkan Lingkungan yang Mendukung Kolaborasi dan Umpan Balik Konstruktif

Lingkungan memiliki peran sentral dalam pembentukan mindset, sebagaimana dibuktikan oleh kajian terdahulu yang menunjukkan bahwa stagnasi akademik sering dipelihara oleh budaya institusi yang hierarkis dan tidak kolaboratif. Hargreaves & Fullan (2012) menegaskan bahwa kolaborasi profesional merupakan modal penting untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang dinamis. Melalui kolaborasi, individu dapat saling bertukar ide, memberikan dukungan emosional, serta mengembangkan inovasi lintas perspektif—suatu elemen penting dalam mendorong growth mindset.

Selain kolaborasi, umpan balik konstruktif berperan dalam menggeser pola pikir seseorang dari statis menjadi berkembang. Dweck & Master (2009) menjelaskan bahwa umpan balik yang berfokus pada proses, strategi, dan perkembangan membantu individu memahami bahwa kemampuan mereka bersifat dinamis. Dalam dunia akademik, praktik ini dapat dilaksanakan melalui supervisi penelitian, diskusi kelompok, atau peer-review yang lebih dialogis. Ketika lingkungan akademik memberi ruang bagi pertumbuhan, kesalahan tidak lagi

dipandang sebagai ancaman, tetapi sebagai kesempatan untuk memperkuat kapasitas intelektual dan profesional.

F. Menciptakan Ekosistem Pertumbuhan: Diri, Komunitas, dan Budaya Akademik

1. Dimensi Individual: Komitmen terhadap Pengembangan Diri

Pengembangan ekosistem pertumbuhan dimulai dari dimensi individual, yaitu komitmen seseorang untuk terus belajar, berefleksi, dan menantang asumsi-asumsi internal yang membatasi perkembangan diri. Dweck (2006) menegaskan bahwa growth mindset tidak akan tumbuh tanpa kesediaan individu untuk mengakui keterbatasan dan melihatnya sebagai peluang belajar. Dalam konteks stagnasi akademik yang sebelumnya telah dijelaskan, transformasi diri menjadi langkah awal yang krusial, karena stagnasi sering kali berakar pada kebiasaan personal yang mempertahankan pola pikir statis dan menghindari inovasi.

Refleksi diri terarah dan praktik pembelajaran mandiri merupakan mekanisme kunci untuk memperkuat kapasitas pertumbuhan individu. Dweck & Master (2009) mengemukakan bahwa proses reflektif membantu individu mengevaluasi respons terhadap tantangan dan melibatkan strategi alternatif yang lebih adaptif. Ketika individu membangun kebiasaan belajar yang berkelanjutan, mereka bukan hanya mengatasi hambatan psikologis seperti fixed mindset, tetapi juga berkontribusi pada perubahan budaya akademik secara lebih luas. Dengan demikian, dimensi individual berfungsi sebagai fondasi utama dalam menciptakan ekosistem pertumbuhan.

2. Dimensi Komunitas: Kolaborasi sebagai Kekuatan Transformasional

Ekosistem pertumbuhan tidak dapat dibangun hanya melalui usaha individu; diperlukan komunitas akademik yang mendorong kolaborasi, saling belajar, dan saling mendukung.

Hargreaves & Fullan (2012) menekankan bahwa kolaborasi profesional merupakan modal sosial yang memperkuat kapasitas kolektif dan menghasilkan inovasi dalam praktik pendidikan. Dalam konteks stagnasi akademik, komunitas yang kolaboratif berfungsi sebagai penangkal budaya isolasi, kompetisi berlebihan, dan resistensi terhadap perubahan—tiga faktor utama yang menyebabkan mandeknya perkembangan ilmiah.

Di dalam komunitas yang sehat, pertukaran ide, diskusi kritis, dan peer-review yang konstruktif menjadi bagian dari rutinitas profesional. Altbach (2001) menyebut bahwa jejaring akademik yang terbuka memungkinkan aliran pengetahuan lintas disiplin dan meningkatkan dinamika intelektual. Umpan balik yang berkualitas dan diskusi reflektif tidak hanya membantu individu mengembangkan *growth mindset*, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap komunitas akademik. Dengan demikian, komunitas berfungsi sebagai katalis yang mempercepat transformasi *mindset* dan memperluas dampaknya secara sosial.

3. Dimensi Institusional: Budaya Akademik yang Mendukung Pertumbuhan

Ekosistem pertumbuhan pada tingkat institusi bergantung pada bagaimana kebijakan, struktur organisasi, dan nilai-nilai institusional diorientasikan untuk mendukung pembelajaran dan inovasi. Freire (2005) menekankan bahwa pendidikan transformatif membutuhkan struktur yang membebaskan, bukan yang membatasi kreativitas peserta didik dan pendidik. Budaya akademik yang stagnan biasanya berkembang dalam lingkungan birokratis yang terlalu menekankan hierarki, stabilitas, dan kepatuhan (Altbach, 2001). Oleh karena itu, untuk menciptakan ekosistem pertumbuhan, institusi perlu mengadopsi nilai-nilai yang menekankan pembaruan, dialog, dan eksperimentasi ilmiah.

Institusi dapat melakukan reformasi melalui kebijakan yang mendukung pengembangan profesional, menyediakan

ruang untuk inovasi pedagogis, dan menciptakan sistem penilaian yang menekankan proses serta kontribusi ilmiah yang bermakna. Boyer (1990) menyatakan bahwa produktivitas ilmiah meningkat ketika institusi mengakui berbagai bentuk scholarship, bukan hanya publikasi konvensional. Ketika institusi menyediakan lingkungan yang aman untuk mengambil risiko intelektual, mengakui kegagalan sebagai bagian dari proses akademik, serta mendorong kolaborasi lintas disiplin, maka budaya akademik yang mendukung pertumbuhan dapat terbentuk secara berkelanjutan.

4. Sinergi Tiga Dimensi: Membangun Ekosistem Pertumbuhan yang Berkelanjutan

Ekosistem pertumbuhan yang efektif merupakan hasil sinergi antara dimensi diri, komunitas, dan institusi. Transformasi mindset pada tingkat individu akan lebih mudah tercapai ketika komunitas menyediakan dukungan sosial dan intelektual yang memadai. Sebaliknya, komunitas kolaboratif akan berkembang lebih cepat dalam institusi yang menumbuhkan budaya akademik yang terbuka dan inovatif. Dengan kata lain, perubahan individu, komunitas, dan institusi saling memperkuat dan tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan akademik yang adaptif dan progresif.

Sinergi ini penting untuk memastikan bahwa upaya mengatasi stagnasi akademik tidak berhenti pada satu level saja. Ketika individu membangun growth mindset, komunitas memperkuatnya melalui kolaborasi, dan institusi menegaskannya melalui kebijakan yang mendukung, ekosistem pertumbuhan menjadi berkelanjutan. Dalam keadaan demikian, hambatan psikologis seperti fixed mindset tidak lagi mendominasi keputusan akademik, dan inovasi menjadi bagian alami dari budaya belajar. Ini menunjukkan bahwa pertumbuhan intelektual tidak hanya sebuah tujuan, tetapi suatu proses kolektif yang terus-menerus dan terstruktur.

G. Penutup

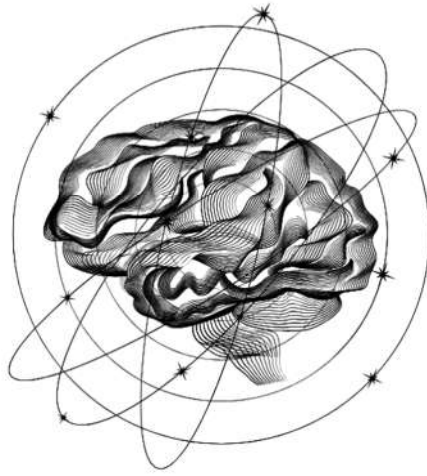
Kajian ini menegaskan bahwa stagnasi akademik tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan struktural, melainkan juga sebagai fenomena psikologis dan kultural yang kompleks. Fixed mindset terbukti menjadi salah satu akar dari hambatan perkembangan akademik, karena ia membatasi keberanian individu untuk menghadapi tantangan dan berinovasi. Melalui pemahaman growth mindset, institusi dan individu memperoleh kerangka konseptual untuk melakukan transformasi diri serta mengembangkan praktik-praktik pembelajaran yang lebih progresif. Dengan demikian, perubahan mindset merupakan langkah awal yang krusial dalam mengatasi stagnasi dan membangun budaya akademik yang adaptif.

Penciptaan ekosistem pertumbuhan membutuhkan upaya simultan dari individu, komunitas, dan institusi. Upaya tersebut mencakup penguatan refleksi personal, kolaborasi yang bermakna, serta kebijakan pendidikan yang mendukung pembaruan keilmuan. Ketika ketiga dimensi ini bekerja secara sinergis, lingkungan akademik akan mampu berkembang secara berkelanjutan dan menghasilkan inovasi yang berdampak luas. Transformasi mindset bukan hanya tujuan akhir, tetapi proses berkelanjutan yang harus menjadi bagian integral dari praktik akademik modern.

Referensi

- Altbach, P. G. (2001). Academic Freedom: International Realities and Challenges. *Higher Education*, 41(1/2), 205–219.
- Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of The Professoriate*. The Carnegie Foundation for The Advancement of Teaching.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. The Random House Publishing Group.

- Dweck, C. S., & Master, A. (2009). Self-Theories and Motivation: Students' Beliefs About Intelligence. In Handbook of Motivation at School (1st Editio, p. 18). Imprint Routledge.
- Freire, P. (2005). Pedagogy of The Oppressed (30th Anniversary Edition). The Continuum International Publishing Group Inc.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional Capital: Transformin Teaching in Every School. Teachers College Press.
- Weiner, B. (2010). The Development of an Attribution-Based Theory of Motivation : A History of Ideas. Educational Psychologist, 45(1), 28-436.
<https://doi.org/10.1080/00461520903433596>



Membangun Growth Mindset Limbah Menjadi Berkah

Retnoning Adji Widji

A. Pendahuluan

Restorasi dusun sagu menjadi isu penting dalam upaya menjaga keberlanjutan lingkungan dan memperkuat ketahanan pangan masyarakat Papua. Dusun sagu bukan hanya sumber bahan pangan, tetapi juga ruang ekologis yang menopang kehidupan sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat adat. Namun, dalam dua dekade terakhir, banyak dusun sagu mengalami penurunan kualitas akibat eksploitasi berlebihan, pembukaan lahan, serta kurangnya regenerasi pohon. Menurut Bintoro dkk. (2010), keberlanjutan hutan sagu membutuhkan pengelolaan terpadu yang melibatkan masyarakat, konservasi, dan pemanfaatan limbah secara bijak. Dalam upaya restorasi tersebut, diperlukan pola pikir baru

growth mindset yang mendorong masyarakat untuk percaya bahwa kemampuan mengelola dan memulihkan dusun sagu dapat berkembang melalui praktik, pembelajaran, dan inovasi. Growth mindset menurut Dweck (2006) membantu individu melihat tantangan ekologis bukan sebagai hambatan, tetapi sebagai peluang untuk belajar dan menemukan solusi baru.

Dalam proses pengolahan sagu, ampas sagu menjadi limbah organik yang melimpah. Limbah ini sering dibiarkan menumpuk sehingga menimbulkan bau, pencemaran, dan ketidakseimbangan ekologis di lokasi pengolahan. Dalam konteks restorasi dusun sagu, penting untuk mengembangkan inovasi yang mampu mengubah limbah menjadi bagian dari siklus kehidupan kembali. Pola pemanfaatan limbah sebagai upcycle material menjadi salah satu strategi yang dinilai relevan. Sebagaimana ditegaskan Suharno (2002), pengelolaan limbah pertanian seharusnya diarahkan pada “pemanfaatan ulang yang mampu memberi nilai ekonomi baru sekaligus memperbaiki sistem ekologis.”

Salah satu bentuk inovasi tersebut adalah pemanfaatan limbah ampas sagu sebagai bahan pembuatan kertas. Inovasi ini tidak hanya membantu mengurangi limbah, tetapi juga memperkuat kemampuan kreatif siswa dan masyarakat. Pendekatan pendidikan seni berbasis lingkungan (eco-art education) memungkinkan siswa dan masyarakat mengalami proses artistik sekaligus mempelajari siklus alam. Inwood (2008) menekankan bahwa pengalaman artistik berbasis bahan alami mampu menumbuhkan kesadaran ekologis.

Melalui integrasi growth mindset dalam pendidikan seni, siswa dan masyarakat diajak untuk bereksperimen, mencoba, gagal, memperbaiki, dan menciptakan material baru dari limbah sagu. Ini sejalan dengan prinsip bahwa kreativitas dan solusi ekologis lahir dari proses belajar yang terus berkembang. Inovasi material berbasis ampas sagu dapat menjadi bagian dari upaya restorasi dusun sagu sekaligus memperkuat kreativitas, keterampilan, dan kesadaran ekologis melalui pendidikan seni. Dalam proses pengolahan sagu, limbah berupa ampas sagu biasanya melimpah. Limbah ini sering

dibiarkan menumpuk, sehingga menimbulkan bau, mengotori aliran air kecil sekitar dusun, serta mempercepat degradasi kawasan sagu. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya pemanfaatan limbah secara optimal. Gagasan “dari limbah menjadi berkah” lahir dari kebutuhan untuk melihat ampas sagu bukan sebagai sampah, tetapi sebagai bahan bernilai.

B. Pemberdayaan dan Pendidikan Seni dalam Pengolahan Ampas Sagu

Pemberdayaan masyarakat merupakan fondasi dalam memaksimalkan potensi limbah ampas sagu. Ketika masyarakat memiliki growth mindset, mereka akan lebih percaya bahwa kemampuan mengolah limbah maupun menciptakan produk baru dapat terus berkembang. Sebagaimana disampaikan Flach (2003), “keberlanjutan sagu tidak hanya bergantung pada tanaman, tetapi juga pada masyarakat yang mengelolanya.” Pendekatan community-based empowerment menekankan kapasitas masyarakat untuk memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki, termasuk limbah ampas sagu. Sebagaimana dinyatakan Chambers (2005), pemberdayaan yang efektif berangkat dari potensi lokal dan kemampuan masyarakat untuk mengidentifikasi solusi mereka sendiri.

Dalam pendidikan seni, growth mindset memungkinkan siswa dan masyarakat memandang kesalahan sebagai bagian dari proses kreatif. Pengolahan ampas sagu menjadi kertas mengajarkan mereka bahwa bahan yang dianggap tidak berguna pun dapat diubah menjadi media ekspresi. Siswa dan masyarakat dapat belajar bahwa kreativitas dan kemampuan teknis berkembang melalui latihan, eksplorasi, dan keberanian untuk mencoba hal baru. Bahan kertas berbasis limbah ampas sagu memungkinkan siswa dan Masyarakat mengetahui:

- Eksplorasi material: bahwa kreativitas berkembang melalui percobaan terus-menerus.
- Proses ekologis: bahwa limbah dapat menjadi media baru jika ada kemauan belajar.

- Kemampuan berproses: bahwa kualitas karya meningkat dengan latihan.
- Penguatan karakter dan mindset: belajar memaknai tantangan sebagai peluang berkembang.

Ketika pendidikan seni diintegrasikan dengan pengolahan limbah ampas sagu, tercipta ekosistem pembelajaran yang lengkap: mulai dari memahami masalah lingkungan, memproses material, hingga menghasilkan karya seni. Inilah yang dimaksud Inwood (2010) sebagai praktik eco-art pedagogy yang menyatukan pengalaman, kreativitas, dan etika ekologis.

C. Prototipe Produk “Inovasi Material dan Transformasi Kreativitas Berbasis Sagu”

Prototipe produk sebagai hasil konkret dari pengolahan ampas sagu. Prototipe ini menjadi bukti bahwa limbah dapat ditransformasikan menjadi material artistik yang layak digunakan dalam pendidikan seni maupun industri kreatif.

1. Proses Pembuatan Prototipe Kertas Ampas Sagu

Prototipe kertas dibuat melalui tahapan sederhana. Membersihkan limbah ampas sagu dengan dicuci agar bersih karena limbah sagu berumur 1 bulan. Ampas sagu yang dicuci selanjutnya dibuang airnya kemudian disaring dan dijemur sampai kering. Limbah ampas sagu yang telah kering diayak untuk mendapatkan tepung ampas sagu yang halus. Dalam proses pembuatan prototipe, growth mindset memiliki peran penting. Siswa atau masyarakat yang terlibat akan melalui proses mencoba, mengevaluasi, dan memperbaiki formula adonan untuk menghasilkan kertas terbaik. Kegagalan dalam tahap awal dianggap sebagai peluang belajar, bukan hambatan.

2. Karakteristik Produk

Bahan dan alat disiapkan, tepung limbah ampas sagu ditimbang dan dimasak serta diblender, agar semua bahan pelengkap menyatu rata. Adonan limbah ampas sagu lalu di

masukkan kedalam wadah untuk dicetak menggunakan cetakan. Warna adonan coklat muda hingga krem sesuai komposisi. Bahan adonan ini ramah lingkungan. Produk ini menunjukkan bahwa kreativitas dan kemampuan teknis dapat terus berkembang melalui proses yang berulang dan reflektif.

3. Potensi Pemanfaatan

Potensi pemanfaatan limbah ampas sagu antara lain dapat sebagai: media menggambar ilustrasi, kaligrafi dan craf dalam pendidikan seni, produk kriya seperti kartu ucapan, buku tulis, dan kemasan ramah lingkungan. Produk ini dapat menjadi unggulan desa berbasis restorasi sagu.

Produk kertas yang dihasilkan memiliki warna khas alami yang menjadi daya tarik estetika. Dalam proses ini, growth mindset terlihat saat siswa atau masyarakat melakukan eksperimen warna, ketebalan, dan tekstur untuk menghasilkan produk yang semakin baik. Prototipe ini menunjukkan bahwa inovasi material dari limbah ampas sagu bukan hanya solusi ekologis, tetapi juga peluang ekonomi kreatif bagi masyarakat.

D. Penutup

Pengolahan limbah ampas sagu dapat menjadi strategi ekologis dalam mendukung restorasi dusun sagu, sekaligus ruang inovasi bagi pendidikan seni. Melalui pemberdayaan masyarakat dan integrasi dalam pembelajaran seni, ampas sagu tidak lagi dipandang sebagai limbah, tetapi sebagai sumber daya kreatif yang memiliki nilai budaya, ekonomi, dan pendidikan.

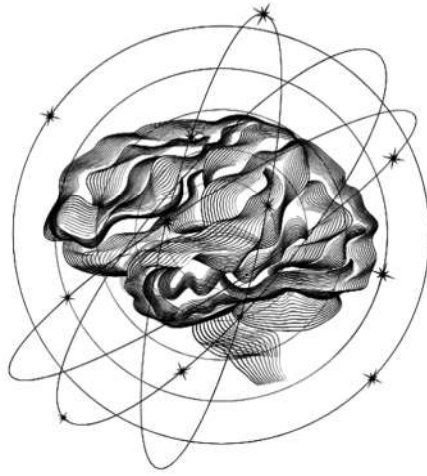
Integrasi antara ekologi, seni, dan growth mindset melahirkan pendekatan komprehensif untuk membangun kemandirian, kreativitas, dan kesadaran lingkungan. Kedepan, tantangannya adalah memperluas implementasi inovasi ini ke sekolah-sekolah, sanggar seni, dan komunitas lokal agar tercipta ekosistem pembelajaran dan produksi yang berkelanjutan. Peluangnya sangat besar: kertas limbah

ampas sagu dapat menjadi produk unggulan daerah dan media edukasi yang memperkuat kesadaran ekologis generasi muda Papua.

Referensi

- Capra, F. (2004). *The hidden connections: A science for sustainable living*. Anchor Books.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. Constable & Robinson.
- Ellen MacArthur Foundation. (2015). *Towards a circular economy: Business rationale for an accelerated transition*. Ellen MacArthur Foundation.
- Flach, M. (1997). *Sago palm: Metroxylon sagu Rottb. Promoting the conservation and use of underutilized and neglected crops*. International Plant Genetic Resources Institute.
- Inwood, H. (2008). At the crossroads: Situating place-based art education. *Canadian Journal of Environmental Education*, 13(1), 29–41.
- Sterling, S. (2010). Transformative learning and sustainability: Sketching the conceptual ground. *Learning and Teaching in Higher Education*, 5, 17–33.
- Wijayanto, D., & Rumbarar, M. (2019). Potensi limbah sagu sebagai bahan baku produk kreatif ramah lingkungan. *Jurnal Agroforestri Papua*, 13(2), 55–63.
- Yuniarti, S., & Wambrau, K. (2018). Pemberdayaan masyarakat berbasis sagu di Papua

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset interventions? *American Psychologist*, 75(9), 1269–1284.



Asesmen Pembelajaran yang Memerdekakan: Analisis Reflektif tentang Urgensi Growth Mindset dalam Proses Penilaian di Sekolah Dasar

Alfonsus Sam

A. Pendahuluan

Perkembangan kebijakan Pendidikan di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perubahan penting terkait kedudukan asesmen dalam proses pembelajaran. Asesmen tidak lagi diposisikan sebagai alat akhir untuk mengukur pencapaian belajar semata, melainkan sebagai bagian integral yang mendukung perkembangan belajar siswa secara berkelanjutan. Kurikulum Merdeka secara tegas menyatakan bahwa penilaian harus membantu siswa memahami proses belajar mereka melalui umpan

balik yang bermakna, reflektif, dan bersifat humanis (Kemdikbudristek, 2022).

Namun, meskipun paradigma ini telah menjadi acuan nasional, berbagai studi menunjukkan bahwa praktik asesmen di Sekolah Dasar (SD) masih didominasi oleh pendekatan sumatif yang menekankan capaian angka, peringkat, dan perbandingan antarsiswa (Lestari & Hidayat, 2021; Widodo, 2020). Penekanan yang kuat pada hasil akhir sering kali mengurangi peluang siswa untuk memaknai asesmen sebagai proses pembelajaran. Kondisi seperti ini dapat menimbulkan tekanan psikologis pada siswa dan memperkuat pemahaman bahwa kemampuan akademik bersifat statis, sejalan dengan karakteristik *fixed mindset*.

Dalam konteks inilah, urgensi penerapan *growth mindset* menjadi sangat penting. Kajian empiris menunjukkan bahwa *growth mindset* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketekunan, motivasi, dan prestasi siswa sekolah dasar (Diao et al., 2020; Shin & Kim, 2024). Siswa dengan *growth mindset*, lebih cenderung memaknai kesalahan sebagai peluang untuk belajar, lebih bertahan ketika menghadapi tantangan, serta lebih terbuka terhadap umpan balik (Dweck, 2020). Temuan-temuan ini sejalan dengan tujuan asesmen formatif dan reflektif yang diusung Kurikulum Merdeka, yang menempatkan perkembangan murid sebagai prioritas utama.

Kajian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa banyak guru yang masih belum mengintegrasikan prinsip-prinsip *growth mindset* dalam praktik asesmen sehari-hari (Siregar & Yusuf, 2023; Yuliani, 2023). Praktik penilaian yang terlalu menekan hasil, memberi stigma terhadap kesalahan, dan jarang memberikan ruang bagi siswa untuk memperbaiki pekerjaan justru dapat mencakup rasa percaya diri siswa dan membatasi perkembangan akademik mereka. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara visi kebijakan nasional mengenai asesmen yang memerdekakan dan realitas pedagogis di lapangan.

Oleh karena itu, analisis reflektif mengenai urgensi *growth mindset* dalam asesmen pembelajaran di SD tidak hanya relevan,

tetapi juga mendesak. Integrasi growth mindset tidak hanya mempengaruhi cara guru memberi umpan balik, tetapi juga struktur asesmen, lingkungan kelas, dan cara siswa memaknai proses belajar mereka. Transformasi asesmen tidak akan optimal tanpa perubahan cara pandang guru terhadap kemampuan siswa. Dengan demikian, kajian ini pada galibnya bertujuan menganalisis secara reflektif bagaimana asesmen pembelajaran di SD dapat dirancang dan diimplementasikan secara selaras dengan prinsip growth mindset sehingga benar-benar menjadi asesmen yang memerdekakan, yaitu asesmen yang tidak hanya mengukur kemampuan siswa, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang.

B. Asesmen Pembelajaran di Sekolah Dasar

Asesmen pembelajaran merupakan salah satu komponen penting yang menentukan kualitas proses dan hasil belajar. Kurikulum Merdeka menegaskan bahwa asesmen tidak boleh dipahami hanya sebagai alat untuk menentukan nilai akhir, tetapi sebagai bagian integral dari proses belajar yang membantu guru dan siswa memahami perkembangan pemahaman, strategi belajar, serta kebutuhan pendampingan (Kemdikbudristek, 2022). Dalam kerangka ini, asesmen menduduki posisi strategis sebagai jembatan antara perencanaan pembelajaran dan refleksi atas pencapaian belajar siswa. Selain itu, asesmen harus dilakukan secara berkelanjutan, autentik, adil, dan berpihak pada murid.

Asesmen pembelajaran dalam kurikulum Merdeka berbasis pada tiga paradigma utama asesmen, yakni *assessment of learning* (AoL), *assessment for learning* (AfL), dan *assessment as learning* (AaL). AoL Merujuk pada asesmen sumatif yang dilakukan pada unit akhir suatu program, kelas atau semester. Meskipun diperlukan untuk pelaporan, risiko AoL memperkuat persepsi bahwa kemampuan bersifat statistik jika terlalu dominan. Sebaliknya, AfL menekankan penggunaan informasi asesmen untuk memperbaiki proses pembelajaran melalui umpan balik konstruktif, observasi, diskusi, dan pertanyaan pemantik. Umpan balik dalam AfL memiliki peran sentral untuk membantu siswa memahami proses berpikir mereka dan

strategi yang perlu ditingkatkan. Sementara itu, *assessment as learning* merupakan bentuk asesmen yang paling sejalan dengan visi “merdeka belajar.” AaL menempatkan murid sebagai aktor utama yang memonitor, memutar, dan merefleksikan proses belajar mereka sendiri melalui kegiatan seperti penilaian diri, penilaian teman sebaya, dan refleksi tertulis. Dalam AaL, asesmen menjadi alat berpikir bagi siswa sehingga mereka dapat mengembangkan tanggung jawab dan kesadaran belajar. Praktik ini sejalan dengan prinsip pembelajaran abad 21 yang menekankan kemandirian dan metakognisi.

Meskipun ketiga bentuk asesmen ini idealnya saling melengkapi, AoL masih dominan dalam praktik di SD. Guru sering kali lebih fokus pada nilai akhir daripada proses belajar, sehingga asesmen kehilangan potensinya sebagai alat diagnosis dan pembentukan karakter belajar siswa. Dalam konteks urgensi *growth mindset*, perbedaan ketiga bentuk asesmen ini menjadi penting: AoL cenderung memperkuat *fixed mindset*, sedangkan AfL dan AaL memperkuat *growth mindset*, yakni memberikan ruang bagi refleksi, pertumbuhan, dan kesempatan perbaikan.

C. Konsep Growth Mindset

Pola pikir bertumbuh merupakan konsep yang menekankan bahwa kemampuan intelektual dapat berkembang melalui usaha, strategi, dan dukungan lingkungan (Dweck, 2000; Jacovidis et al., 2020). Individu dengan *growth mindset* memiliki kecenderungan untuk menyukai tantangan, bertahan saat mengalami kesulitan, dan memaknai kesalahan sebagai kesempatan belajar. Sebaliknya, *fixed mindset* membuat individu menghindari tantangan dan mudah menyerah saat mengalami kesulitan.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa *growth mindset* mempunyai pengaruh yang signifikan pada siswa sekolah dasar. Intervensi yang menekan usaha dan strategi terbukti memperkuat pola pikir berkembang, meskipun dampaknya terhadap prestasi akademik bersifat bertahap (Platte et al., 2025). Pola pikir guru juga berperan penting: guru yang memandang kemampuan siswa dapat

berkembang cenderung menggunakan umpan balik berdasarkan proses dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung (Hirsch et al., 2021).

Pola pikir bertumbuh juga berkaitan erat dengan metakognisi dan ketahanan belajar. Laporan International Baccalaureate (IB) menunjukkan bahwa siswa yang memiliki growth mindset cenderung mampu menetapkan tujuan belajar lebih jelas, melakukan refleksi lebih efektif, dan lebih sadar akan strategi yang digunakan (Jacovidis et al., 2020). Dengan demikian, growth mindset bukan hanya soal kepercayaan diri, melainkan juga fondasi penting untuk praktik asesmen yang mampu mendorong siswa melakukan refleksi dan perbaikan berkelanjutan.

D. Menelisik Titik Temu antara Asesmen Pembelajaran dan Growth Mindset

Integrasi asesmen pembelajaran dan growth mindset menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Asesmen formatif yang menekan proses, umpan balik, dan kesempatan perbaikan merupakan penerapan langsung dari prinsip growth mindset. Umpan balik yang efektif sebagaimana dijelaskan oleh Black dan Wiliam (2018) tidak hanya memberi tahu benar atau salah, tetapi membimbing siswa memahami strategi yang perlu diperbaiki. OECD (2020) juga menekankan bahwa asesmen formatif dapat memperkuat keyakinan siswa bahwa kemampuan mereka berkembang seiring dengan usaha.

Asesmen as learning memperkuat titik temu ini melalui praktik refleksi diri, penilaian diri, dan pengaturan tujuan belajar yang menumbuhkan metakognisi. Laporan EEF (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan siswa dalam proses asesmen meningkatkan motivasi dan pemahaman diri mereka sebagai pembelajar. Konsep tersebut merupakan esensi dari growth mindset, yakni bahwa pembelajaran merupakan proses jangka panjang, bukan penilaian kemampuan yang bersifat tetap.

Sebaliknya, asesmen sumatif yang terlalu dominan berpotensi memperkuat fixed mindset. Ketika nilai akhir digunakan sebagai ukuran identitas atau batas kemampuan, siswa dapat merasa tidak

mampu berkembang. Hal ini bertentangan dengan prinsip Kurikulum Merdeka yang menempatkan perkembangan murid sebagai fokus utama (Kemdikbudristek, 2022).

Selanjutnya, integrasi antara asesmen formatif dengan Growth mindset merupakan suatu keharusan yang mendesak untuk dipraksiskan. Asesmen formatif menyediakan struktur dan mekanisme, sementara Growth Mindset menyuntikkan jiwa dan motivasi ke dalam struktur tersebut. Tanpa fondasi Growth Mindset, upaya menerapkan asesmen formatif akan berjalan di tempat dan gagal mencapai tujuan utamanya untuk memerdekakan siswa. Guru mungkin saja secara teknis melakukan asesmen formatif, tetapi jika pola pikirnya masih fixed, umpan balik yang diberikan akan tetap bernada menghakimi dan fokus pada label kemampuan, bukan perkembangan.

Dengan demikian, titik temu antara asesmen pembelajaran dan growth mindset muncul melalui desain asesmen yang memberikan ruang bagi percobaan, kesalahan, revisi, dan refleksi. Guru dapat memperkuat hal ini melalui kesempatan perbaikan tugas, penggunaan rubrik perkembangan, bahasa umpan balik yang strategi tekanan, dan pelibatan siswa dalam menetapkan tujuan belajar. Integrasi keduanya tidak hanya relevan tetapi juga mendesak dalam upaya mewujudkan pendidikan dasar yang lebih humanis dan memerdekakan.

E. Penutup

Transformasi penilaian pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka menuntut perubahan paradigma yang mendasar. Penilaian yang memerdekakan harus menjadi alat pedagogis yang tidak hanya mengukur capaian, tetapi juga membentuk pola pikir berkembang. Pola pikir berkembang memberikan kerangka psikologis yang kuat untuk mewujudkan hal tersebut. Ketika penilaian dirancang untuk menekankan proses, menyediakan ruang bagi kesalahan, dan memungkinkan revisi, penilaian tidak hanya menjadi evaluasi tetapi juga pengalaman belajar yang memerdekakan

Peluang untuk menerapkan asesmen semacam ini semakin besar berkat implementasi Kurikulum Merdeka dan meningkatnya pemahaman global tentang pentingnya asesmen formatif dan pembelajaran reflektif (Black & Wiliam, 2018; OECD, 2020). Namun tantangan budaya nilai-sentris dan keterbatasan literasi asesmen formatif masih perlu diatasi. Selain itu, perlunya mengubah mindset guru dari seorang “penghakim” menjadi “pembimbing”, merupakan tantangan yang juga mendesak untuk segera diatasi.

Dari analisis reflektif ini, berikut beberapa rekomendasi: peningkatan kompetensi guru dalam memberikan umpan balik formatif, penguatan budaya sekolah yang menghargai proses belajar, serta kebijakan pendukung yang membantu guru menerapkan asesmen reflektif. Dengan demikian, asesmen yang memerdekakan bukan hanya menjadi konsep, tetapi praktik nyata yang mampu membentuk peserta didik yang percaya diri, reflektif, dan memiliki kemampuan berkembang sepanjang hayat sebagai insan yang Merdeka.

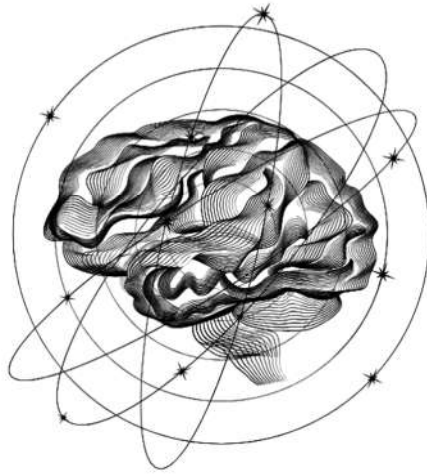
Referensi

- Anderson, R., Liu, Y., & Weiner, B. (2020). Pola pikir berkembang dalam praktik kelas: Tinjauan strategi . Laporan Penelitian International Baccalaureate. Organisasi International Baccalaureate
- Black, P., & Wiliam, D. (2018). Di Dalam Kotak Hitam: Meningkatkan Standar melalui Asesmen Kelas (Edisi Revisi). Asesmen GL.
- Diao, C., Zhou, W., & Huang, Z. (2020). Hubungan antara efikasi diri akademik, pola pikir berkembang, dan prestasi akademik pada siswa sekolah dasar. *Studi Psikologi dan Perilaku*, 18 (4), 524–529.
- Dweck, CS (2000). Teori Diri: Perannya dalam Motivasi, Kepribadian, dan Perkembangan . Psychology Press.

- Dweck, CS (2020). Pola Pikir: Psikologi Baru Kesuksesan (Edisi Terbaru). Random House.
- Yayasan Wakaf Pendidikan. (2020). Umpan balik guru untuk meningkatkan pembelajaran siswa . Yayasan Wakaf Pendidikan.
- Hirsch, SE, Fogelman, N., Rosen, ML, Sheridan, MA, & McLaughlin, KA (2021). Pola pikir guru berkaitan dengan motivasi dan perilaku anak di kelas. Ilmu Sosial & Kedokteran, 280 , 114040. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114040>
- Jacovidis, J., Authur, R., & Rooney, L. (2020). Pola pikir berkembang, metakognisi, dan ketahanan akademik: Sebuah ringkasan penelitian . Organisasi Sarjana Muda Internasional.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). Panduan pembelajaran dan asesmen . Kemdikbudristek.
- Lestari, R., & Hidayat, S. (2021). Implementasi penilaian formatif dalam pembelajaran di sekolah dasar. Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 7 (2), 115–129.
- OECD. (2020). OECD Learning Compass 2030: Kompetensi untuk masa depan . OECD Publishing.
- Platte, E., Xu, W., & de Groot, R. (2025). Mendorong pola pikir berkembang pada siswa sekolah dasar: Pengaruh intervensi membaca-menulis terhadap keyakinan dan motivasi. Ilmu Pendidikan, 15 (3), 327. <https://doi.org/10.3390/educsci15030327>
- Siregar, T., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh growth mindset terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar. Jurnal Psikologi Pendidikan, 12 (1), 45–58.
- Stohlmann, M. (2022). Meneliti pertumbuhan siswa dan perilaku pola pikir tetap di kelas. Investigasi dalam Pembelajaran Matematika, 14 (3), 186–200.

Widodo, S. (2020). Asesmen autentik dalam pembelajaran sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9 (2), 123–134.

Yuliani, N. (2023). Keterkaitan growth mindset dengan Kurikulum Merdeka Belajar. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 15 (1), 882–895.



Refleksi Kepala Sekolah Mendesain Eskalator Mutu untuk Sukses

Astutiati

A. Pendahuluan

Dunia saat ini ditandai dengan perubahan, ketidakpastian, kerumitan, dan ambiguitas, atau yang dikenal sebagai era VUCA. Dalam konteks ini, tuntutan terhadap lulusan sekolah telah berubah secara fundamental. Lulusan tidak cukup hanya unggul secara akademis, tetapi juga harus memiliki kemampuan beradaptasi, kreativitas, dan mental yang kuat. Sayangnya, banyak sekolah masih mengandalkan model kepemimpinan Kepala Sekolah (KS) gaya lama, yaitu sebagai "Mandor". KS Mandor hanya berfokus pada pengawasan rutin dan memastikan kepatuhan guru terhadap aturan. Hasilnya yaitu kemajuan sekolah yang lambat atau stagnan, karena tidak ada dorongan besar untuk inovasi.

Untuk menjawab tantangan era VUCA dan memastikan sekolah menghasilkan lulusan yang siap bersaing, Kepala Sekolah harus bertransformasi peran menjadi "Arsitek Visi". Tugas Arsitek yaitu merancang sistem di sekolah yang memungkinkan peningkatan kualitas mutu terjadi secara cepat dan otomatis.

Sistem peningkatan mutu sekolah konvensional, yang disebut "Tangga Mutu," terbukti memiliki kelemahan signifikan yang menghambat kemajuan. Kualitas sangat bergantung pada semangat individu guru; jika ada guru yang lelah, mutu sekolah dapat jalan di tempat karena sistem tidak memiliki daya dorong. Beban administrasi dan pengawasan ketat dari KS Mandor menyebabkan guru stres dan lelah, menghilangkan inisiatif dan inovasi. Fokus pada kepatuhan, bukan inovasi, menghasilkan hasil pembelajaran yang tidak konsisten dan kurangnya keterampilan memecahkan masalah nyata pada siswa.

Kepala Sekolah Arsitek mengubah sistem "Tangga Mutu" yang kaku menjadi "Eskalator Prestasi" yang dinamis dan bergerak sendiri, memastikan mutu sekolah terus meningkat sejalan dengan prinsip Growth Mindset (pola pikir bertumbuh). Kesuksesan sistem ini dicapai melalui desain yang cerdas, bukan sekadar upaya keras tambahan.

B. Metode Desain Sistem Eskalator Mutu

Untuk merancang sistem Eskalator Mutu yang efektif, Kepala Sekolah Arsitek menggunakan dua pendekatan cerdas: Penelitian Beraksi (Action Research) dan Berpikir Desain (Design Thinking). Penelitian beraksi digunakan untuk melakukan perbaikan langkah demi langkah. Prosesnya mengikuti siklus PDCA (Plan, Do, Check, Act/Tindak Lanjut). Perubahan dilakukan perlahan, dan hasilnya langsung dievaluasi serta disesuaikan di lapangan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap langkah perbaikan memiliki dasar empiris yang kuat. Berpikir Desain digunakan saat merancang ulang sistem secara menyeluruh. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa solusi yang dibuat benar-benar berfokus pada kebutuhan pengguna, yaitu guru dan siswa. Tahapan ini sangat penting untuk mengatasi kelelahan guru (burnout) dan meningkatkan ketertarikan siswa

(engagement). Dengan fokus pada pengguna, sistem yang dirancang menjadi relevan dan mudah diterima.

C. Tiga Pilar Utama Eskalator Mutu

Sistem Eskalator Prestasi yang otomatis ini ditopang oleh tiga pilar utama yang bekerja bersama untuk menciptakan momentum peningkatan mutu yang mandiri (self-driving momentum): Otonomi guru berfungsi sebagai motor pendorong Eskalator Mutu. Namun, otonomi ini harus dikendalikan dan divalidasi oleh data nyata, bukan sekadar asumsi atau preferensi pribadi. Kepala Sekolah Arsitek mendesain batas otonomi yang jelas namun tetap fleksibel. Otonomi di sini adalah kebebasan guru untuk merancang metode pembelajaran, memilih alat asesmen, menyesuaikan konten ajar (misalnya, hingga 20% kurikulum lokal). Syarat mutlaknyanya adalah hasilnya harus dapat diukur dan divalidasi melalui data kinerja siswa. Prinsip dasarnya adalah: Otonomi tanpa data akan menjadi anarki, sedangkan data tanpa otonomi akan menghasilkan kepatuhan tanpa inovasi. Data Pendukung Implementasi Otonomi berupa analisis awal (pre-desain) menunjukkan bahwa inisiatif yang tidak terukur cepat layu. Setelah sistem diterapkan, analisis menunjukkan korelasi positif yang signifikan ($r = 0.68$) antara tingkat otonomi guru dalam merancang kurikulum lokal dengan peningkatan engagement siswa dan inovasi kelas (ditinjau dari variasi metode mengajar). Untuk memastikan otonomi berjalan sesuai jalur dan didorong oleh data, KS memperkenalkan 'Dashboard Eskalator Mutu' (DEM). DEM adalah papan visual real-time atau data wall digital yang menampilkan data kinerja krusial, bukan hanya laporan administrasi. Adapun komponen Utama DEM: Peta Progress Siswa yang berupa visualisasi skor pre-test/post-test, tingkat kehadiran, dan penilaian karakter; Growth Tracker Guru (RPI): Menampilkan progress Rencana Pengembangan Individu (RPI) setiap guru; Feedback Loop Siswa: Meringkas feedback anonim siswa tentang inovasi kelas yang diterapkan guru. Penerapan DEM mengubah mindset guru. Guru tidak lagi merasa diawasi oleh KS (gaya mandor), tetapi didorong oleh data (gaya arsitek) untuk secara mandiri memperbaiki desain pembelajaran mereka. Data menjadi panduan, bukan alat penghukuman.

D. Percepatan Kemampuan Guru (Self-Sustaining Cycle)

Mengubah pengembangan professional sangat perlu dilakukan agar Eskalator Prestasi bergerak cepat, peningkatan kemampuan guru tidak boleh lagi mengandalkan pelatihan insidental yang datang sesekali dari luar. Sistem pengembangan guru harus dirancang sebagai siklus yang dapat berjalan sendiri (self-sustaining cycle), layaknya rantai penggerak yang kuat. Kepala Sekolah Arsitek menyadari bahwa mutu harus ditingkatkan dari dalam sekolah dan dibuat otomatis. Fokus utama adalah membangun rantai penggerak internal yang efisien.

E. Program Master Teacher Coaching

Inovasi utama di pilar ini adalah Program "Master Teacher Coaching". Program ini bertujuan mengubah budaya transfer of knowledge menjadi co-creation of skills. Adapun mekanisme Program Master Teacher Coaching: Memilih Guru Inti: Lima guru terbaik yang telah menunjukkan hasil positif di DEM dipilih dan dilatih intensif untuk menjadi pelatih internal (Master Teacher); Membimbing Kelompok Kecil: Para Master Teacher bertanggung jawab membimbing 5-7 guru lainnya dalam kelompok kecil. Mekanisme Coaching yang Efektif perlu dirancang agar efisien, personal, dan berorientasi pada solusi: Sesi Singkat dan Fokus (Brief Check-in): Coaching dilakukan dalam sesi singkat (misalnya 15 menit), sangat terfokus pada satu keterampilan spesifik yang perlu ditingkatkan guru (contoh: membuat pertanyaan pancingan, teknik scaffolding); Berbasis Data DEM (Growth Tracker): Materi coaching selalu merujuk pada data perkembangan guru di Growth Tracker (DEM). Hal ini menjadikan bimbingan sangat pribadi dan relevan dengan kebutuhan spesifik guru; Saling Mengamati (Peer Observation) Terstruktur: Guru didorong untuk saling mengamati proses mengajar di kelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif dan berorientasi pada solusi (solution-focused). Data pendukung menunjukkan peningkatan signifikan pada hasil observasi kelas guru. Rata-rata skor observasi naik dari 65% (sebelum program) menjadi 82% (setelah program)

hanya dalam waktu dua semester. Peningkatan substansial ini membuktikan bahwa metode coaching internal berbasis data mampu mempercepat peningkatan mutu guru di sekolah.

F. Mendorong Growth Mindset Melalui Ruang Aman

Growth Mindset (pola pikir bertumbuh) hanya dapat berakar jika kegagalan dipandang sebagai data dan peluang belajar (learning opportunity), bukan aib atau hukuman. Di sekolah konvensional, kegagalan adalah aib yang menyebabkan guru enggan mencoba hal baru (fixed mindset). Kepala Sekolah harus mendesain 'Safety Railing' atau pagar pengaman yang secara institusional melindungi guru dari stigma kegagalan dalam berinovasi. KS Arsitek mendesain sistem yang secara eksplisit memberikan ruang aman untuk bereksperimen. KS membentuk 'Laboratorium Ide Kurikulum 10%'. Setiap guru atau tim diberikan alokasi 10% waktu atau sumber daya untuk menguji coba ide pembelajaran baru, seperti Microlearning via podcast, Gamifikasi penilaian, atau proyek berbasis komunitas. Untuk memastikan budaya ini berjalan konstruktif, ditetapkan aturan main yang jelas: Jika proyek uji coba gagal, tidak ada sanksi atau hukuman yang diberikan; Setiap kegagalan wajib didokumentasikan dalam 'Dokumen Pembelajaran Mutu'. Laporan reflektif ini harus merinci apa yang dipelajari dari kegagalan tersebut dan bagaimana desain pembelajaran akan diperbaiki; KS secara rutin merayakan upaya dan keberanian guru untuk mencoba, bahkan ketika hasil akhir belum tercapai. Kebijakan ini secara langsung memicu perubahan perilaku guru, membuat mereka menjadi lebih berani, kreatif, dan secara otomatis menerapkan Growth Mindset dalam praktik sehari-hari. Analisis kualitatif terhadap 'Dokumen Pembelajaran Mutu' menunjukkan pergeseran signifikan. Sebelumnya, fokus refleksi guru adalah menyalahkan faktor eksternal (siswa, kurikulum). Setelah kebijakan fail-fast diterapkan, 95% dokumen menunjukkan fokus pada desain ulang strategi, identifikasi variabel yang tidak terkontrol, dan perencanaan testing berikutnya. Ini adalah bukti nyata perubahan dari fixed mindset ke growth mindset. Selain itu, peningkatan jumlah proposal inovasi yang diajukan guru meningkat lebih dari 400% dalam dua tahun implementasi.

G. Dampak Sistemik Eskalator Mutu

Transformasi dari Tangga Mutu yang lambat menjadi Eskalator Prestasi yang bergerak mandiri berhasil dicapai melalui pergeseran fokus Kepala Sekolah menjadi Arsitek Sistem. Kesuksesan Eskalator Mutu tidak terletak pada kecepatan mengajar, tetapi pada kecepatan pembelajaran sistem. Tiga pilar strategis Otonomi Berbasis Data, Akselerasi Kapabilitas Guru (Master Teacher Coaching), dan Fail-Fast Culture—berhasil menciptakan momentum self-driving yang menghasilkan: Peningkatan otonomi guru; Akselerasi kapabilitas SDM; Budaya inovasi yang didorong oleh data dan Growth Mindset. Eskalator Mutu adalah bukti nyata bahwa sukses bukan dicapai dengan effort lebih, tetapi dengan desain sistem yang lebih cerdas.

H. Refleksi Kepala Sekolah dari Warisan Sang Arsitek

Peran Kepala Sekolah kini bergeser dari pengawas rutin menjadi perancang sistem. Warisan terpenting dari Sang Arsitek adalah desain yang memungkinkan peningkatan mutu menjadi otomatis dan berkelanjutan. Tugas utama KS Arsitek adalah: Mengurangi jam kerja administrative; Meningkatkan jam kerja desain sistem. Refleksi ini menegaskan bahwa kepemimpinan Arsitek adalah syarat mutlak agar sekolah bisa menghasilkan lulusan yang siap bersaing di masa depan.

I. Pandangan ke Depan dan Rekomendasi Konkret

Pandangan ke Depan berupa Peluang dan Tantangan Peluang. Peluang bagi Eskalator Mutu di masa depan mencakup: Integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam Dashboard Eskalator untuk memberikan umpan balik prediktif kepada guru; Perluasan otonomi kurikulum hingga 50% untuk menciptakan sekolah yang benar-benar relevan dengan kebutuhan siswa dan lingkungan. Adapun tantangan utama dalam mempertahankan Eskalator Mutu adalah: Menjaga konsistensi pengumpulan data yang akurat; Mencegah resistensi dari stakeholder yang masih berpegang pada paradigma lama dan enggan menerima kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Dibutuhkan ketekunan Arsitek untuk menjaga konsistensi desain

sistem agar tidak kembali pada pola kepemimpinan lama. Saran dan rekomendasi konkret bagi Kepala Sekolah dan pemangku kebijakan untuk memulai transformasi ini: Mulai dengan Data: Identifikasi 3 data kunci (mutu, engagement, inovasi) yang paling berdampak dan jadikan data tersebut sebagai pusat pengambilan keputusan utama (Dashboard Eskalator Mutu); Investasi pada Coaching Internal: Fokus pada pembangunan Program Master Teacher Coaching daripada mengandalkan pelatihan massal yang insidental dan mahal; Legalisasi Kegagalan: Buat kebijakan resmi yang memberikan ruang aman bagi guru untuk bereksperimen dan gagal secara konstruktif (misalnya, Laboratorium Ide Kurikulum 10%), sehingga Growth Mindset dapat berakar secara institusional; Peran KS Sebagai Arsitek: Kepala Sekolah harus secara sadar mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas administratif rutin dan meningkatkan waktu untuk merancang dan menyempurnakan sistem (menjadi Arsitek sejati).

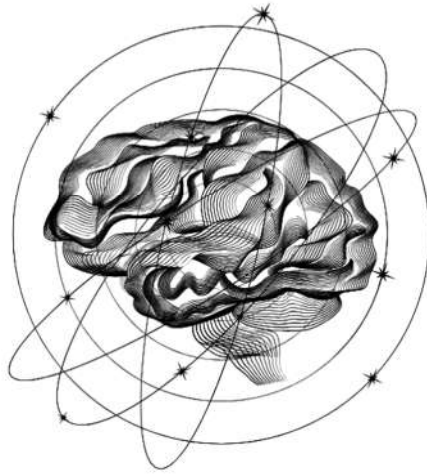
J. Penutup

Transformasi sekolah yang sukses dan berkelanjutan di era VUCA membutuhkan pergeseran fundamental dalam kepemimpinan Kepala Sekolah, dari "Mandor" yang hanya mengawasi kepatuhan, menjadi "Arsitek Visi" yang merancang sistem peningkatan mutu. Sistem yang terbukti efektif adalah "Eskalator Prestasi," yang didorong oleh prinsip Growth Mindset. Eskalator Prestasi adalah desain sistem yang cerdas, didukung oleh tiga pilar yang saling memperkuat Otonomi Guru Berdasarkan Data dengan memberikan kebebasan inovasi yang divalidasi oleh kinerja siswa (DEM); Percepatan Kemampuan Guru dengan menciptakan siklus pengembangan mandiri melalui Program Master Teacher Coaching; Budaya Berani Gagal: Melindungi guru dari stigma kegagalan dan menjadikannya sebagai data pembelajaran (Laboratorium Ide Kurikulum 10%). Pada akhirnya, Best Practice ini membuktikan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah hasil dari desain sistem yang efektif, bukan sekadar hasil dari usaha keras yang tidak terstruktur. Sekolah yang berhasil adalah sekolah yang secara institusional mampu belajar dan beradaptasi dengan cepat.

Referensi

- Afrianti, E., & Mustikawan, P. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah berbasis data dalam akselerasi implementasi kurikulum merdeka. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan dan Kebijakan Sosial*, 3(2), 1-15.
- Cheng, T. Y. (2020). School leadership and teacher professional learning in the digital age: The role of data-driven decision making. *Journal of Educational Administration*, 58(6), 619-634.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Hadi, S., Nurhayati, S., & Puspitasari, F. (2021). Peran kepemimpinan transformasional di era VUCA: Kajian studi literatur. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(1), 1-15.
- Karakas, F. (2021). Failure as feedback: Designing a growth mindset culture in education. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 345-360.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Panduan pengembangan kurikulum operasional di satuan pendidikan*. Jakarta: Kemendikbud.
- Kusumastuti, A., & Sumarsono, D. (2018). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 154-165.
- Louis, K. S., & Robinson, V. M. (2018). School improvement and leadership: Revisiting the effects of distributed leadership. *Educational Administration Quarterly*, 54(3), 407-444.
- Marsh, J. A., & Kennedy, K. (2022). Using data to drive instruction: Examining the impact of teacher coaching on student outcomes. *Review of Educational Research*, 92(1), 123-156.

- Marzano, R. J., & Toth, M. D. (2014). Teacher evaluation that makes a difference: A new model for teacher growth and student achievement. ASCD.
- Minarti, M., & Sari, I. M. (2022). Peran instructional leadership dalam mendorong teacher agency melalui budaya belajar kolektif. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 28(4), 400-415.
- Quigley, M., & O'Brien, L. (2019). The principal as system architect: Leading for sustainable change. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 45-62.
- Senge, P. M. (1998). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Century Business.
- Supriadi, U., & Mustopa, R. (2019). Peran kepala sekolah sebagai instructional leader dalam membangun budaya belajar berbasis data. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1-15.



Belajar untuk Bertumbuh dan Menghidupkan Harapan melalui Kekuatan Growth Mindset

Ian Harum Prasasti

A. Pendahuluan

Terdapat momen dalam kehidupan ini merasakan tidak bergerak sesuai apa yang kita inginkan. Apa yang kita telah usahakan tidak membuahkan hasil apapun. Hari-hari seperti terlihat seperti sebuah tantangan yang berat akan tetapi kita harus melanjutkan sebuah perjalanan kehidupan. Bagaimana cara menyelesaikan sebuah tantangan tersebut akan bergantung pada pola pikir kita, bagaimana kita mengambil solusi atau persepsi mana yang kita gunakan dengan gejolak pikiran dan hati yang kadang tidak menyatu seperti sebuah magnet yang saling tolak menolak. Namun di balik keraguan itu, selalu ada sudut kecil dalam diri yang berbisik "Aku ingin berubah," "Aku ingin bisa lebih baik" dan "Aku ingin bisa melakukannya". Maka bisikan itulah dapat menjadi sumber kekuatan

yang mendorong kita terus belajar, bangkit, dan mencoba lagi meskipun gagal.

Belajar adalah proses mengenali diri, memahami batas sekaligus potensi yang kita miliki, bukan hanya sekedar mencari pengetahuan dan ilmu baru. Dari setiap kesalahan kecil, kita mendapat pelajaran baru. Dari kegagalan, muncul peluang yang sebelumnya tak terlihat. Bahkan keberanian sederhana untuk bangkit perlahan pun sudah merupakan kemenangan. Di titik inilah growth mindset berperan penting sebagai sebuah cara pandang bahwa kemampuan bukan sesuatu yang tetap, tetapi kualitas yang bisa terus dikembangkan.

Tidak jarang kita terperangkap dalam pikiran-pikiran yang membatasi diri seperti "Aku tidak cukup pintar," "Aku tidak punya bakat," atau "Aku tidak akan pernah berubah." Pikiran tersebut sering kali lahir dari rasa takut, pengalaman pahit, atau penilaian orang lain. Dan sesungguhnya itu dapat mempengaruhi pola pikir dan kepercayaan diri kita untuk berkembang dan melangkah untuk menggapai tujuan hidup kita. Padahal, kapasitas diri bisa jauh melampaui batasan-batasan tersebut asal kita mengusahakannya. Growth mindset hadir untuk mengingatkan bahwa kesempatan untuk bertumbuh selalu ada, dan setiap orang memiliki ruang untuk berkembang sepanjang hidupnya.

Pembelajaran sejati muncul ketika kita berani mengakui ketidaktahuan, bersedia memulai kembali dari awal, dan tidak menyerah meski pernah gagal. Pertumbuhan juga lahir dari harapan - harapan bahwa esok bisa membawa versi diri yang lebih baik dari versi yang sekarang. Harapan bukan sekadar optimisme, tetapi energi yang membuat kita bertahan, berusaha, dan tetap melangkah. Dengan adanya harapan yang kita punya bisa menjadikan sebuah makna dalam perjalanan agar kita dapat melangkah dengan tujuan yang ingin kita capai. Sedangkan jika hidup tanpa adanya harapan akan terasa memberatkan karena kita tidak ada tujuan akhir, tidak ada motivasi dalam menjalani perjalanan hidup ini.

Bab ini mengajak kita melihat belajar sebagai proses mengenal potensi diri, bukan tuntutan yang harus dipenuhi. Perjalanan ini mengingatkan bahwa kesempurnaan bukan syarat untuk bertumbuh, dan kegagalan bukan alasan untuk berhenti. Setiap usaha yang telah kita lakukan adalah bagian dari cerita perkembangan kita. Setiap langkah yang kita ambil adalah benih dari perubahan yang lebih besar. Seperti ibaratnya sebuah tanaman bunga yang kita tanam, tanaman bunga tersebut akan indah pada waktunya asal proses perawatannya kita lakukan dengan baik. Meskipun tidak menutup kemungkinan akan gagal jua.

Akan tetapi dengan adanya growth mindset kita diajak untuk menerima tantangan dengan hati yang lapang bukan karena kita yakin tak akan pernah gagal tetapi karena kita memahami bahwa proseslah yang memperluas kapasitas diri. Kita belajar melihat kesalahan sebagai bagian dari pertumbuhan bukan hambatan. Kita belajar menikmati perjalanan bukan hanya mengejar hasil akhir. Yang paling penting kita menemukan bahwa harapan dapat dinyalakan kembali kapan pun bahkan dari ruang hati yang paling kecil sekalipun. Dengan growth mindset kita bisa lebih menghargai dan menikmati sebuah proses sehingga tidak hanya berfokus pada hasil semata. Oleh karena itu, apakah benar pernyataan dari “usaha tidak akan mengkhianati hasil” itu valid? Apakah hanya sekedar ucapan tanpa adanya bukti. Mari kita sedikit memahaminya secara lebih mendalam.

B. Makna Belajar sebagai Proses Pertumbuhan

Belajar bukan hanya tentang menambah informasi di dalam pikiran. Lebih dari itu, belajar adalah perjalanan batin yang membantu kita tumbuh menjadi pribadi yang lebih dewasa, lebih peka terhadap diri dan lingkungan, serta lebih bijak dalam menjalani hidup. Pertumbuhan semacam ini tidak hadir secara tiba-tiba. Ia terbentuk dari langkah-langkah kecil yang kita ambil setiap hari dari keputusan untuk memperbaiki diri dari keberanian menghadapi kekurangan, dan dari konsistensi untuk terus berkembang. Hidup dapat diibaratkan sebagai sebuah buku yang terus kita tulis, dan proses belajar adalah halaman-halaman yang mengisi setiap bagiannya.

Tidak semua bab akan berjalan mulus. Kadang kita tersandung kesalahan kadang kita menemui kegagalan. Tetapi justru di dalam momen-momen itulah pelajaran berharga tersembunyi. Kegagalan bukanlah titik akhir melainkan awal untuk memahami diri lebih dalam dan melihat apa yang masih bisa diperbaiki.

Setiap kesalahan membawa pesan yang bisa kita petik. Setiap tantangan membuka ruang untuk mengasah kemampuan. Setiap ketidakpastian memberi peluang untuk memperluas cara kita berpikir dan bertindak. Belajar adalah proses perubahan dari proses yang membentuk kita menjadi pribadi yang lebih kuat dan lebih matang. Kegagalan tidak lagi menakutkan akan tetapi justru menjadi guru yang memberikan pemahaman dan pengalaman yang berharga. Dari kegagalan dapat mengevaluasi diri untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan introspeksi akan kegagalan kita dapat mengupayakan untuk belajar lagi sehingga mendapatkan keberhasilan. Disinilah kita dapat menghargai sebuah proses perjalanan, yang perlu di ingat sebuah proses perjalanan tidak hanya yang kita positif akan tetapi negatifnya juga. Hanya saja bagaimana kita bisa merubahnya menjadi tumbuh untuk belajar. Seperti seorang anak yang sedang belajar berjalan ia pasti jatuh berkali-kali. Namun, dari setiap jatuhnya itulah ia belajar menjaga keseimbangan agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

Konsep perubahan dari pola pikir menjadi bertumbuh ini dikenal sebagai growth mindset yaitu keyakinan bahwa kemampuan seseorang selalu dapat dilatih dan ditingkatkan. Berbeda dengan fixed mindset yang melihat kecerdasan sebagai sesuatu yang tidak dapat berubah. Menurut Dweck (2000), seseorang akan mencapai hasil yang lebih baik ketika ia percaya bahwa kecerdasan dapat dikembangkan, dibandingkan ketika ia meyakini bahwa kecerdasannya sudah tetap. Dengan pola pikir bertumbuh (growth mindset) seseorang melihat tantangan sebagai kesempatan bukan sebagai rintangan yang menakutkan. Ketika kita mengadopsi growth mindset, cara pandang terhadap dunia pun berubah. Fokus kita tidak lagi hanya pada hasil akhir melainkan pada proses yang dijalani. Setiap usaha, percobaan, dan keberanian mencoba hal baru menjadi bagian penting dari

perkembangan diri. Ini membuat kita lebih leluasa bereksplorasi, lebih kreatif, dan lebih bersemangat dalam menghadapi berbagai situasi.

Belajar terjadi dalam setiap aspek hidup yang kita lalui tidak hanya terbatas pada ruang kelas atau buku teks saja. Semua pengalaman dapat membentuk proses belajar yang menyeluruh. Hal ini sejalan dengan temuan Claro dkk. (2016) yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara pola pikir seseorang tentang kecerdasan dan capaian yang diraih. Oleh karena itu, mari kita ubah cara kita memandang belajar. Jangan memperlakukannya sebagai beban atau kewajiban. Anggaplah ia sebagai kesempatan untuk terus berkembang. Setiap hari membawa peluang baru untuk menjadi versi yang lebih baik dari diri kita sebelumnya. Setiap tantangan adalah langkah menuju kemajuan. Setiap kegagalan adalah guru yang membantu kita memahami arah yang benar. Pada akhirnya, belajar adalah bagian dari sebuah perjalanan panjang yang tak pernah berhenti menuju pertumbuhan yang tak terbatas.

C. Harapan sebagai Energi Penggerak Pertumbuhan

Harapan merupakan elemen mendasar dalam kehidupan manusia sebagai sebuah keyakinan inti bahwa masa depan dapat menjadi lebih baik daripada kondisi saat ini, dan bahwa kita memiliki peran nyata dalam mewujudkannya. Harapan bekerja layaknya sumber energi yang mendorong kita untuk terus tumbuh dan belajar. Danley (2025) menjelaskan harapan sebagai pendekatan yang sistematis dan bernuansa positif untuk menuntun kaum muda yang merasa tersisih atau kehilangan arah, membantu mereka menemukan kembali jati diri, tujuan, serta kekuatan untuk mencapainya. Individu yang berpegang pada harapan tidak hanya lebih gigih berusaha, tetapi juga memiliki ketahanan mental yang lebih kuat. Mereka lebih siap menghadapi tantangan dan ketidakpastian, serta mampu menemukan makna dalam perjalanan yang tidak selalu mudah.

Di titik inilah growth mindset menjadi pola pikir yang mengedepankan potensi untuk berkembang yang bersinergi dengan harapan. Growth mindset menjadi fondasi yang menumbuhkan



sekaligus menjaga harapan tersebut. Ketika seseorang percaya bahwa dirinya bisa berubah dan semakin baik, harapan tumbuh secara alami. Keyakinan bahwa kemampuan dapat terus dikembangkan memberi dorongan untuk kembali mencoba setelah mengalami kegagalan. Dengan kata lain, harapan bukanlah perasaan pasif yang muncul begitu saja, melainkan hasil dari keyakinan aktif bahwa diri kita tidak berhenti pada kondisi saat ini. Harapan mendorong kita untuk bergerak.

Harapan juga berbeda dari optimisme yang tidak disertai tindakan. Optimisme cenderung sekadar menginginkan sesuatu yang baik terjadi, sementara harapan melibatkan upaya, strategi, dan rasa kendali terhadap hidup. Harapan bertindak sebagai jangkar emosional sekaligus pendorong kognitif, membantu seseorang bangkit lebih cepat dari keterpurukan, memberi alasan mengapa perjuangan perlu dilanjutkan, dan mengarahkan pandangan pada masa depan yang ingin dicapai. Pada akhirnya, harapan adalah energi yang dapat kita perbarui dari dalam diri melalui kepercayaan pada potensi yang kita miliki. Harapan menjadi bahan bakar yang mengubah proses belajar dari sekadar kewajiban menjadi sebuah perjalanan penuh makna. Dengan adanya harapan, setiap tantangan menjadi bagian dari proses pertumbuhan, dan setiap langkah kecil akan menjadi berharga karena turut mengarah pada masa depan yang lebih baik.

D. Growth Mindset sebagai Kekuatan Transformasi

Pola pikir bertumbuh (growth mindset), merupakan keyakinan mendalam yang berperan sebagai kekuatan perubahan dalam hidup kita. Keyakinan ini menegaskan bahwa kemampuan, kecerdasan, dan bakat bukanlah sesuatu yang bersifat tetap sejak lahir, tetapi merupakan kualitas yang bisa dikembangkan melalui usaha, disiplin, dan strategi belajar yang efektif. Inilah cara pandang yang membedakan seseorang yang melihat tantangan sebagai hambatan permanen (fixed mindset) dengan mereka yang memandangnya sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuan diri.

Salah satu kekuatan transformasional terbesar dari growth mindset terletak pada bagaimana kita merespons kegagalan dan kritik. Bayangkan ketika kita mengalami kemunduran: alih-alih merasa tersudut, putus asa, atau malu, seseorang yang memiliki pola pikir bertumbuh justru melihat kegagalan sebagai sinyal untuk mencoba pendekatan yang berbeda. Kegagalan menjadi informasi berharga, bukan ancaman. Kritik pun tidak lagi dianggap sebagai serangan pribadi, tetapi sebagai umpan balik yang memperkaya proses belajar. Pergeseran cara pandang dari “saya gagal” menjadi “saya sedang belajar” secara nyata memperluas kapasitas kita untuk bertahan dan bangkit kembali. Penelitian Paunesku dkk. (2015) dan Yeager dkk. (2016) menunjukkan bahwa intervensi growth mindset mampu mengubah cara individu menghadapi tantangan yang kompleks.

Growth mindset juga membentuk ulang dialog internal kita. Ia menghadirkan keyakinan seperti, “Saya belum bisa melakukannya hari ini, tetapi saya akan bisa suatu saat nanti.” Perkataan sederhana ini menjadi pembeda penting antara jalan buntu dan kemajuan. Pola pikir seperti ini melepaskan kita dari tuntutan harus selalu sempurna dan mendorong kita menikmati proses pembelajaran apa adanya.

Ambil contoh ketika seseorang mulai belajar melukis atau memainkan alat musik. Individu dengan fixed mindset mungkin mudah putus asa dan berkata, “Saya memang tidak berbakat.” Sebaliknya, seseorang dengan growth mindset memahami bahwa kesulitan di awal merupakan bagian wajar dari perjalanan menguasai suatu keterampilan. Mereka akan mencari panduan tambahan, berlatih lebih konsisten, dan menghargai setiap perkembangan kecil. Yang mereka nilai bukan hanya hasil akhir, tetapi perjalanan latihan yang membentuk kemampuan.

Pada akhirnya, growth mindset bukan sekadar konsep psikologi; ia adalah pemicu perubahan yang membantu kita melampaui batas yang selama ini kita anggap melekat pada diri. Ketika kita percaya bahwa diri kita dapat berkembang dan beradaptasi, pintu kesempatan yang sebelumnya tertutup perlahan

terbuka. Kita menjadi lebih berani mengambil langkah baru, keluar dari zona nyaman, dan berperan aktif dalam membentuk arah hidup. Dengan pola pikir ini, kita berhenti menjadi sekadar penonton dalam kisah pribadi dan mulai menjadi perancang masa depan kita sendiri seperti seorang arsitek yang menyusun pondasi pertumbuhan dari dalam ke luar.

E. Menghidupkan Harapan Melalui Perjalanan Belajar

Harapan adalah emosi yang muncul dari kedalaman diri sebagai sebuah keyakinan tenang bahwa perubahan selalu memiliki kemungkinan untuk terjadi. Bukan perubahan besar yang langsung terlihat, melainkan rangkaian pergeseran kecil di dalam diri yang perlahan membentuk arah baru. Dalam kehidupan sehari-hari, harapan tidak hadir begitu saja; ia tumbuh dari pengalaman sederhana yang sering kita lewatkan tanpa sadar.

Bayangkan momen ketika akhirnya kita memahami sesuatu yang sebelumnya tampak rumit seperti melepaskan ikatan yang lama mengganggu pikiran. Itu bukan keajaiban, tetapi buah dari usaha yang terus diulang. Kita mencoba, gagal, mengulang kembali, hingga akhirnya pemahaman muncul. Atau ketika kita menyaksikan perkembangan kecil dari tugas yang menantang: tulisan yang awalnya tidak teratur mulai tersusun baik, atau proyek yang tampak berat pelan-pelan membentuk wujudnya. Langkah kecil itu menjadi nutrisi bagi tumbuhnya harapan. Bahkan ada kalanya kita mendapati diri mampu melakukan hal yang sebelumnya terasa di luar jangkauan. Momen-momen sederhana seperti itulah yang membuat kita menyadari bahwa kita memiliki kapasitas untuk berubah.

Growth mindset bekerja melalui mekanisme bukan lewat perubahan besar yang dramatis, tetapi melalui langkah kecil yang konsisten. Semua dimulai dari cara kita berdialog dengan diri sendiri. Saat kita mengubah kata-kata yang meruntuhkan semangat menjadi pernyataan yang menguatkan, percikan harapan mulai muncul. Kalimat “Aku tidak bisa” berubah menjadi “Aku bisa mencoba lagi.” “Aku tidak cukup pintar” bergeser menjadi “Aku belum bisa, tetapi aku bisa belajar.” “Aku buntu” menjadi “Aku dapat berkembang.”

Ucapan-ucapan itu bukan sekadar rangkaian kata, tetapi cerminan keyakinan baru yang mendorong tindakan. Saat kita mengatakannya, kita sedang membuka pintu pada kemungkinan yang sebelumnya tertutup oleh keraguan. Karena itu, diperlukan intervensi growth mindset yang lebih tepat dan efektif untuk mendorong keberhasilan seseorang pada masa depan (Limeri et al., 2020).

Harapan yang hidup menimbulkan efek berantai yang hebat. Ia membuat proses belajar terasa lebih ringan dan bermakna. Tantangan tidak lagi dianggap beban, tetapi peluang untuk berkembang. Kesalahan pun bukan lagi kegagalan final, melainkan petunjuk menuju cara yang lebih baik.

Proses ini ibarat merawat tanaman. Harapan adalah benihnya. Langkah-langkah kecil yang kita ambil setiap hari adalah air dan cahaya yang menyokong pertumbuhannya. Meski hasilnya tidak langsung terlihat, perlahan ia akan tumbuh menjadi sesuatu yang bernilai.

Dengan harapan, setiap hari terasa seperti kesempatan baru untuk belajar, menjadi lebih baik, dan bergerak maju. Pola pikir seperti inilah yang membuat kita mampu bertahan sekaligus bertumbuh. Ia menjadi alasan mengapa kita tidak menyerah, bahkan saat berhadapan dengan kegagalan, karena di dalam diri kita selalu ada nyala kecil yang mengingatkan bahwa perubahan tetap mungkin.

F. Perjalanan Menuju Diri yang Lebih Baik

Perjalanan untuk bertumbuh melalui growth mindset jarang berjalan mulus. Ada saat-saat ketika langkah kita terasa berat seperti mendaki, ada pula waktu ketika jalan penuh tikungan yang tak terduga, bahkan tak jarang kita harus melangkah mundur sebelum bisa maju lagi. Namun, setiap proses perkembangan selalu berawal dari satu sikap mendasar: kemauan untuk belajar. Kemauan ini bukan sekadar menambah pengetahuan, tetapi juga keberanian untuk menerima pengalaman baru, terbuka terhadap masukan dari orang lain, dan bersedia melihat ke dalam diri sendiri. Dari titik inilah transformasi yang nyata mulai terbentuk.



Sepanjang perjalanan ini, kita belajar memahami batas kemampuan tanpa merasa gagal. Kita juga membiasakan diri untuk menghargai setiap kemajuan sekecil apa pun tanpa terjebak pada kesombongan. Setiap langkah maju, baik itu berupa keberhasilan besar maupun kemenangan kecil, menjadi bukti bahwa usaha kita memiliki arti. Growth mindset membantu kita melihat bahwa nilai perjalanan bukan ditentukan oleh seberapa cepat kita mencapai tujuan, tetapi oleh seberapa banyak pembelajaran yang kita dapatkan di sepanjang jalan. Bahkan penelitian Rammstedt dan rekan-rekannya (2022) menunjukkan bahwa growth mindset memiliki hubungan positif dengan pencapaian tujuan.

Kegagalan pun tak lagi menjadi sesuatu yang menakutkan. Ia justru hadir sebagai pengajar yang paling jujur dan konsisten. Melalui kegagalan, kita dapat memahami hal-hal yang masih perlu diperbaiki, menemukan cara baru untuk mencoba lagi, dan memperkuat motivasi kita. Setiap kali kita jatuh, kita diberi kesempatan untuk bangkit dengan lebih matang, lebih kuat, dan lebih siap menghadapi tantangan berikutnya.

Dengan menerapkan growth mindset, hidup menjadi lebih penuh makna. Kita mulai menghargai proses yang dijalani dan tidak hanya fokus pada hasil akhir. Kita belajar melatih kesabaran, menjaga konsistensi, dan lebih memahami diri sendiri. Pertumbuhan sejati bukan tentang mencapai kesempurnaan, tetapi tentang bergerak sedikit demi sedikit menuju versi diri yang lebih baik. Pada akhirnya, setiap pengalaman baik halangan maupun pencapaian menjadi bagian penting dari perjalanan unik kita yang membentuk potensi terbaik dalam diri.

G. Penutup

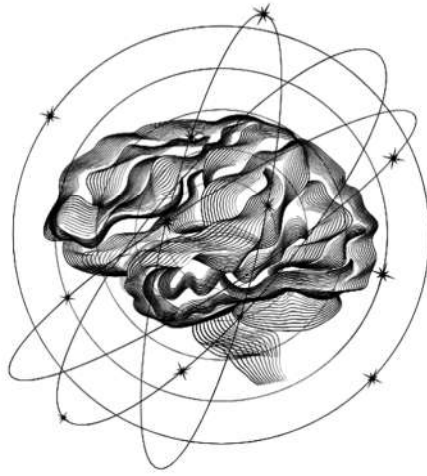
Bab ini menegaskan bahwa proses belajar pada hakikatnya adalah perjalanan panjang menuju pertumbuhan diri, sebuah perjalanan yang selalu membawa harapan dan membuka peluang baru. Saat kita mulai menerapkan growth mindset, kita bukan hanya meningkatkan kemampuan akademik atau keterampilan profesional, tetapi juga memperluas ruang kemungkinan dalam hidup. Growth

mindset berfungsi layaknya penunjuk arah yang membantu kita menghadapi tantangan, sekaligus cahaya yang menumbuhkan keyakinan bahwa kita mampu melampaui batas yang selama ini kita percayai. Dengan pola pikir ini, setiap rintangan tidak lagi tampak sebagai ancaman, melainkan sebagai kesempatan untuk berkembang, beradaptasi, dan memahami diri lebih dalam. Kegagalan pun berubah menjadi bagian penting dari proses belajar, sebuah pengalaman yang membentuk ketabahan, ketekunan, serta keberanian untuk mencoba kembali.

Sepanjang perjalanan ini, kita belajar memahami nilai dari setiap langkah kecil yang kita ambil karena setiap kemajuan, sekecil apa pun, merupakan bagian dari pertumbuhan berkesinambungan. Growth mindset dapat ditumbuhkan dari kesadaran diri, dipertahankan melalui praktik yang konsisten, dan diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan seperti mulai dari proses belajar, dunia kerja, hubungan antarindividu, hingga perjalanan menemukan makna diri yang lebih mendalam. Pada akhirnya, mempelajari dan menjalankan growth mindset bukan hanya soal mencapai target tertentu, tetapi tentang menjalani hidup dengan rasa ingin tahu, keberanian untuk berubah, dan kesediaan untuk berkembang sedikit demi sedikit setiap hari. Dengan begitu, setiap hari menjadi langkah baru yang membawa kita mendekati potensi terbaik yang kita miliki. Seperti penulis memandang sebuah makna dari pernyataan, “proses tidak akan mengkhianati hasilnya”. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan terdapat makna lain yang dapat pembaca pandang. Karena disinilah kita menghargai tiap proses pertumbuhan growth mindset pada setiap orang akan berbeda. Kita tidak dapat menghakimi apa yang tidak kita tahu, seseorang telah mengalami perjalanan hidupnya masing-masing hanya saja mari kita bersama upayakan untuk tumbuh belajar menghidupkan growth mindset pada diri kita.

Referensi

- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664-8668.
- Danley Jr, W. T. (2025). Infinite Hope: reframing disconnection in emerging adulthood through purpose, agency, and identity. *Behavioral Sciences*, 15(9), 1205.
- Dweck CS (2000) *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*(Psychology, Philadelphia).
- Limeri, L. B., Carter, N. T., Choe, J., Harper, H. G., Martin, H. R., Benton, A., & Dolan, E. L. (2020). Growing a growth mindset: Characterizing how and why undergraduate students' mindsets change. *International Journal of STEM Education*, 7(1), 35.
- Paunesku D, et al. (2015) Mind-set interventions are a scalable treatment for aca-demic underachievement. *Psychol Sci* 26(6):784–793.14.
- Rammstedt, B., Grüning, D. J., & Lechner, C. M. (2022). Measuring growth mindset. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Yeager DS, et al. (2016) Using design thinking to make psychological interventions ready for scaling: The case of the growth mindset during the transition to high school. *J Educ Psychol* 108(3):374–391.



HOTS dan Growth Mindset: Dua Sisi Mata Uang Pembelajaran Berkualitas

Neng Ida Soniawati

A. Pendahuluan

Pembelajaran yang berkualitas merupakan salah satu pondasi yang utama dalam membangun sumber daya manusia dalam hal ini peserta didik yang berada pada era abad 21 yang menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga mampu berpikir kritis, memiliki kreatifitas, inovatif dan mampu memecahkan masalah-masalah kompleks yang dihadapinya. Selain itu tantangan internal pendidikan yang dampaknya adalah pada penurunan kualitas pembelajaran terlihat dari rendahnya kemampuan literasi dan numerasi peserta didik. Kesemuanya itu dalam dunia Pendidikan menuntut adanya pergeseran paradigma pembelajaran, baik guru yang saat ini masih berfokus kepada metode ceramah tetapi menjadi lebih kepada

berperan sebagai seorang fasilitator, demikian halnya peserta didik yang masih kepada metode hapalan menjadi mampu menjawab semua tantangan permasalahan yang dihadapinya. Hal ini sejalan dengan regulasi pemerintah yang merancang sebuah pendekatan yang mampu menjawab tantangan krisis pembelajaran dan kebutuhan pembelajaran abad ke 21 dengan pendekatan Pembelajaran Mendalam.

Pembelajaran mendalam sebagai salah satu pendekatan pembelajaran yang menumbuhkan rasa ingin tahu, membantu peserta didik memahami makna, dan bisa menerapkan pengetahuan dalam kehidupan nyata. Pembelajaran mendalam mampu menumbuhkembangkan kemampuan berpikir tingkat tinggi atau Higher Order Thinking Skills (HOTS). HOTS bukanlah sekedar konsep, tetapi sebuah keputusan fundamental agar peserta didik mampu bersaing di masa depan. Akan tetapi implementasi HOTS tidak akan berjalan optimal jika dipandang sebagai sekumpulan model atau teknik dalam pembelajaran.

Konsep HOTS dan Growth Mindset, tidak dapat dipisahkan, ibarat dua sisi mata uang yang sama, dimana keduanya harus dapat dikembangkan secara simultan dan terintegrasi agar tercapai pembelajaran yang berkualitas dan memberikan makna bagi peserta didik di berbagai tingkat satuan Pendidikan. HOTS adalah “apa” yang ingin kita raih dalam pembelajaran (kemampuan berpikir tingkat tinggi), sedangkan Growth Mindset adalah “bagaimana” cara agar peserta didik dapat mencapainya (ketahanan, ketekunan dan keberanian untuk mencoba).

Sebagai Pengawas Sekolah saya mengamati dan melakukan supervisi di beberapa satuan pendidikan pada wilayah sekolah binaan, ketika tahun ini diberlakukan TKA atau pengganti Ujian Nasional terlihat adanya sebuah dinamika yang menarik untuk dikaji. Beberapa sekolah sangat antusias dengan adanya assessment lewat TKA ini, tetapi tidak sedikit yang khawatir apakah peserta didiknya mampu menghadapi TKA, karena fenomena yang muncul ketika sebagai pengawas melakukan monitoring kegiatan TKA secara garis

besar soal-soal TKA merupakan soal HOTS, soal yang tidak hanya mengingat informasi tetapi soal analisis yang memerlukan solusi. Akibatnya, terjadi ketimpangan yang signifikan antara proses pembelajaran yang diterima siswa sehari-hari dengan jenis soal yang mereka hadapi saat asesmen. Siswa terkejut, bingung, dan bahkan mengalami frustrasi ketika harus mengerjakan soal-soal yang tidak familiar dengan pola pikir yang selama ini dilatih. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi asesmen berbasis HOTS belum diiringi dengan transformasi yang sesuai dalam praktik pembelajaran di kelas. Berangkat dari hal tersebut saya mengajak untuk melakukan pembelajaran HOTS agar peserta didik terbiasa dalam menemukan soal-soal HOTS.

B. Definisi, Karakteristik dan Pentingnya HOTS dalam Pembelajaran yang Berkualitas

Ketrampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) merupakan jantungnya dalam pembelajaran mendalam, jika di gambarkan sebagai berikut :

Tabel B. 1

HOTS adalah Jantungnya Pembelajaran Mendalam

Aspek Pembelajaran Mendalam	Peran HOTS di Dalamnya
Kualitas Pemahaman	HOTS (C4: Menganalisis) memastikan pemahaman tidak dangkal. Peserta didik tidak hanya tahu apa, tetapi mampu menganalisis struktur dan keterkaitan di dalamnya.
Penerapan Kontekstual	HOTS (C5: Mengevaluasi & C6: Mencipta) memungkinkan peserta didik menerapkan



	pengetahuan dalam konteks yang berbeda, mengevaluasi solusi mana yang paling efektif, dan menciptakan solusi baru untuk masalah nyata
Keterlibatan Aktif	Proses yang membutuhkan HOTS, seperti debat, analisis kasus, dan proyek, secara otomatis melibatkan peserta didik secara mental, menjauhkan mereka dari sekadar duduk dan mendengarkan
Kemampuan Regulasi Diri	Dengan HOTS, peserta didik dilatih untuk merefleksikan proses berpikir mereka (metakognisi), yang merupakan inti dari Mindful Learning dalam Pembelajaran Mendalam

Gambaran diatas menjelaskan tentang pentingnya pembelajaran HOTS dalam pembelajaran dan merupakan pondasi penting yang dapat memberikan kebermanaknaan dan dapat diterapkan bagi peserta didik.

Pentingnya HOTS dalam pembelajaran abad 21 tidak dapat kiata hindari, yang terus berubah secara cepat, sehingga pembelajaran berkualitas dalam kurikulum merupakan keharusan agar dapat

mempersiapkan generasi bangsa mampu menghadapi tantangan masa depan.

C. Growth Mindset sebagai Katalis Pengembangan Potensi Maksimal

Growth Mindset atau pola pikir bertumbuh merupakan hal yang fundamental bahwa kemampuan dan kecerdasan individu bukan merupakan sifat tetap yang tidak dapat diubah, tetapi dapat dikembangkan melalui kerja keras dan upaya pembelajaran yang berkelanjutan. Guru harus dapat mendesain pembelajaran yang secara sengaja memicu HOTS dalam kerangka pembelajaran mendalam dan dapat menciptakan suasana kelas yang aktif, inovatif dan menyenangkan.

Prinsip pembelajaran mendalam, yaitu berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan atau menyenangkan, akan menumbuhkan karakter dalam pembelajaran mendalam, yaitu mengajak peserta didik berpikir, bukan menghafal, menyentuh emosi dan nilai hidup bukan sekedar angka, membangun kolaborasi dan tanggung jawab serta mendorong peserta didik menyelesaikan masalah yang kompleks bukan sekedar menjawab soal.

D. Sinergi HOTS dan Growth Mindset : Fondasi Pembelajaran Berkualitas

HOTS dan Growth Mindset jika dalam lingkungan pembelajaran selalu diintegrasikan maka akan terbentuk ekosistem yang dapat mengembangkan potensi peserta didik. Peserta didik dengan growth mindset akan melakukan kerja keras, tetapi jika tidak menggunakan HOTS maka seperti tanpa arah, demikian sebaliknya HOTS tanpa growth mindset mungkin akan membuat peserta didik menjadi frustrasi, karena peserta didik yang fixed mindset akan menghindari penugasan dan cenderung menyalahkan atas kegagalan yang terjadi kepada dirinya.

Kombinasi antara pembelajaran HOTS dan budaya growth mindset dapat menjadikan peserta didik mampu menghadapi permasalahan-permasalahan yang kompleks. Mindset baru bagi para

guru akan mengubah paradigma guru tentang pembelajaran, dari menyampaikan materi menjadi membangkitkan daya pikir. Mendorong guru menciptakan pengalaman belajar yang relevan dengan kehidupan peserta didik serta guru dapat menginspirasi konkret menciptakan pembelajaran yang menyentuh akal, rasa dan aksi peserta didik.

E. Implementasi Praktis HOTS dan Growth Mindset dalam Desain Instruksional

Untuk dapat mengimplementasikan HOTS dan Growth Mindset, maka diperlukan perubahan secara system di dalam satuan Pendidikan, dimulai dari mendesain Kurikulum, hingga melakukan praktik penilaian. Peserta didik tidak kekurangan ilmu pengetahuan, mereka kekurangan tantangan yang bermakna, di era google peserta didik tidak butuh guru sebagai “encyclopedia berjalan” yang dibutuhkan adalah guru yang membangkitkan rasa ingin tahu dan kemampuan berpikir mendalam. Guru harus dapat menemukan kelebihan dari setiap peserta didik. Guru harus dapat memberikan pembelajaran scaffolding, yaitu pemberian bantuan kepada peserta didik selama tahap awal pembelajaran dan mengurangi bantuan tersebut ketika peserta didik mampu mengerjakan sendiri.

Strategi penilaian punharus dapat diciptakan guru dengan baik, dimulai dari pembelajaran HOTS, pertanyaan-pertanyaan pemantik yang dilakukan guru, yang membangkitkan daya pikir peserta didik dalam proses pembelajaran serta latihan-latihan soal yang menggunakan stimulus dalam setiap soal, maka akan membuat peserta didik terbiasa mengerjakan soal-soal seperti soal literasi dan numerasi yang ditemukan pada ujian Asesment Nasional Berbasis Komputer (ANBK) juga soal-soal Test Kemampuan Akademik (TKA). Peserta didik akan mampu menghadapi soal -soal dalam bentuk literasi dan numerasi jika desain kurikulum di satuan Pendidikan dilaksanakan.

F. Tantangan dan Peluang dalam Mengintegrasikan HOTS dan Growth Mindset

HOTS dan Growth Mindset sangat penting diintegrasikan, akan tetapi segala sesuatu yang dilakukan tidak selamanya berjalan sesuai dengan yang diharapkan, akan terjadi beberapa tantangan dalam pelaksanaannya, diantaranya yaitu adanya resistensi terhadap perubahan, seperti guru yang terbiasa dengan metode tradisional dalam mengajar, orang tua yang khawatir dengan penurunan fokus pada konten faktual, serta administrasi yang ketat dengan adanya ujian berstandar. Selain itu tantangan sumber daya, pelatihan guru ataupun instruktur serta tantangan kompleksitas dalam mengukur dan mengevaluasi HOTS dan Growth Mindset secara valid dan reliabel.

Namun demikian tantangan-tantangan tersebut juga membuat peluang yang sangat besar untuk inovasi dan perbaikan sistem Pendidikan secara berkelanjutan. Seperti munculnya peluang teknologi digital dan artificial intelligence yang menjadi support bagi peserta didik, sambil tetap mendapatkan support pendampingan yang cukup dalam mengembangkan higher-order thinking. Peluang berikutnya adalah peran guru menjadi sebagai learning facilitator juga mentor. Selain tersebut di atas muncul juga sebuah peluang adanya kolaborasi yang kuat antara sekolah, orang tua dan komunitas lainnya yang dapat menumbuhkan ekosistem pembelajaran yang berkualitas.

G. Penutup

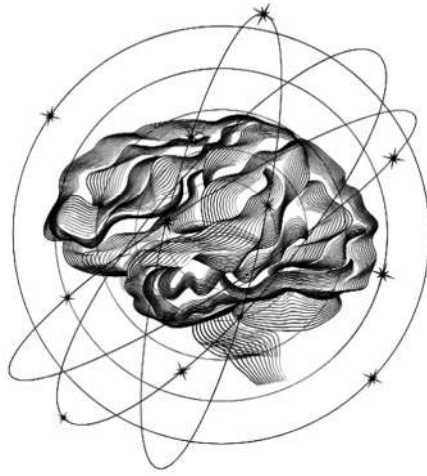
HOTS dan Growth Mindset merupakan dua dimensi yang terintegrasi dan saling mengokohkan dalam memberikan pembelajaran berkualitas. HOTS memberikan tools kognitif dan struktur yang sangat dibutuhkan dalam mengatasi masalah yang sangat kompleks dan inovatif, sementara growth mindset memberikan disposisi mental dan emosional yang sangat diperlukan untuk terus bertumbuh dalam menghadapi tantangan masa depan.

Ketika keduanya disinergikan dalam kurikulum, praktik pembelajaran assessment maka memberikan energi yang luar biasa dalam mengembangkan potensi peserta didik, mereka akan mampu

menelaah informasi secara kritis dan meningkatkan kemampuan memecahkan masalah.

Referensi

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Longman.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House. (Buku ini telah diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa, termasuk Bahasa Indonesia dengan judul *Mindset: The New Psychology of Success*).
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1993). *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers*. Holt, Rinehart, and Winston.
- Marzano, R. J., & Pickering, D. J. (1997). *Dimensions of Learning Teacher's Manual*. Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).



Metagrowth Mindset: The Power of Yet

Albertos Damni

A. Anatomi Pola Pikir

Apa itu bakat? apakah itu dikembangkan ataukah dibangkitkan? Dalam tatanan growth mindset bakat adalah titik awal dari sebuah hasil pencapaian (Dweck, 2006, 2014). Kata kuncinya adalah titik awal, seseorang yang punya bakat harus mengembangkannya lewat dedikasi dan kerja keras, sedangkan untuk orang yang merasa tidak memiliki bakat, maka cari dan bangkitkanlah. Tidak ada alasan untuk tidak berkembang dan semua orang bisa berkembang.

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 mengulanginya 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 kompleksitas 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.

Ini bukan simplifikasi tapi sesuatu yang akan kita sebut sebagai Metagrowth Mindset: langkah kontemplatif manusia untuk merekayasa tumbuh kembangnya secara sadar. Dari cara kita melihat, dari cara kita belajar, dari cara kita mengevaluasi dan dari cara kita berpikir. Bagaimana kita akan merancang dan memicu sinaptogenesis ini berkembang, akan tergantung bagaimana kita secara imperatif memaknai "The Power of YET" bukan hanya frasa psikologis untuk memotivasi diri, melainkan sebuah algoritma tantangan yang diberikan kepada kita untuk menjadi berkembang.

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

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 sekedar 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.

Re-Kalibrasi Kognitif ---> Algoritma Ketahanan Diri

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 <i>YET</i> (belum mampu)		Mengidentifikasi kelemahan yang dapat dikembangkan.
Re-framing	Mengubah <i>Fixed Narrative</i> menjadi <i>Growth Narrative</i> .		<i>Synaptic Pruning</i> (menghilangkan kebiasaan lama) dan <i>Sinaptogenesis</i> (menciptakan koneksi baru).
Model Transisional	Menerapkan Transisi.	Pilar	Memastikan proses Neuroplastisitas berjalan secara sadar, bukan pasif.

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".

Pertanyaan mendasar yang membedakan individu Advanced Growth Mindset adalah: sampai kapan kita harus menunggu keadaan optimal dan sempurna untuk memulai sesuatu? Ataukah kita masih dan terus ikut menyalahkan keadaan yang ada di diri kita sekarang karena ketidaksesuaiannya, dengan mengkambinghitamkan perfeksionisme kita yang justru melumpuhkan? Perfeksionisme sering kali disamakan sebagai standar tinggi, namun dalam konteks Metagrowth, itu adalah bentuk Fixed Mindset yang paling berbahaya. Ia menuntut hasil yang sempurna sebelum memulai, padahal proses Re-kalibrasi Kognitif justru memerlukan data mentah dari kegagalan yang berani dan ketidaksempurnaan. Perfeksionisme menunda aplikasi "The Power of YET" karena takut melihat dirinya sendiri

'belum' mampu. Metagrowth mindset mengajarkan kita untuk mengeliminasi variabel perfeksionis ini dan menerima bahwa 'sempurna' adalah hasil dari iterasi yang gigih, bukan prasyarat untuk memulai. Sekarang mari kita berhenti menyalahkan keadaan, hilangkan tuntutan perfeksionisme, dan ubah pilihan pasif menjadi Eksekusi Aktif.

C. Metagrowth Mindset sebagai output pola pikir

Metagrowth Mindset secara hirarkiu memiliki puncak ketika kita mampu tidak lagi berpikir secara dan untuk internal, tetapi memanifestasikan diri dan pola pikir kita sebagai luaran yang terukur yaitu sebuah Ekosistem yang Adaptif dan juga progresif. Output ini dirancang untuk memastikan kita sebagai individu dan juga sosial (khususnya dalam konteks pendidikan) tidak hanya bereaksi terhadap laju perubahan dan perkembangan zaman, tetapi secara proaktif merekayasa pola pikir kita (metagrowth mindset). Tiga dimensi output utama yang perlu kita garis bawahi yaitu Skillset, Toolset, dan Kepemimpinan diri. Kita harus membuat harmonisasi antara ketiga hal ini bekerja secara sinergis untuk menggerakkan perubahan yang berkelanjutan, memastikan bahwa setiap kegagalan atau tantangan yang dihadapi diterjemahkan kembali menjadi data yang berguna untuk Re-kalibrasi Kognitif di

Output = Ekosistem Adaptif

Dimensi pertama, Skillset (Kompetensi), adalah pembuktian diri kita bahwa pola pikir yang dire-kalibrasi menghasilkan kemampuan kognitif yang unggul. Tidak hanya sekedar mengetahui kita belajar adalah untuk berkembang. Melainkan juga mengetahui, apa guna kita mempelajari sesuatu dan bagaimana cara kita memanfaatkan ketrampilan yang kita pelajari semaksimal mungkin (Demetriou et al., 2022; Sun & Hui, 2012). Di sini, individu Metagrowth mengembangkan Keterampilan Berpikir baik secara Kritis maupun kreatif.

Hal ini terjadi karena kita sebagai metagrowth mindset telah menginternalisasi dan mengimplementasikan "The Power of YET,"

menghilangkan ketakutan akan kegagalan. Ketiadaan rasa takut kita nantinya akan membebaskan energi dan menghasilkan dopamin mental untuk berfokus pada eksplorasi solusi di tengah laju perkembangan zaman. Sehingga kita akan mampu menghasilkan dan mengkalibrasi solusi di tengah laju perkembangan teknologi dan zaman. "YET" menjadi "DOING", Skillset ini menjadi modal kita dalam menghadapi kompleksitas menuju kreativitas dan keberanian untuk mencoba hal baru.

Dimensi kedua, Toolset (Pengukuran), memastikan bahwa laju tumbuh kembang pola pikir kita harus bersifat empiris dan bukan hanya sekedar motivasi, "saya bisa". Metagrowth Mindset menuntut adanya Feedback Loop, yang artinya harus ada masukkan secara terus menerus untuk perbaikan diri (Luo & Liu, 2023; Weis & Kunde, 2024). Lalu harus ada Evaluasi Kinerja (Data-Driven Growth) yang akan menjadu mekanisme kontrol kita mencapai output yang menjadi tujuan kita (Brown & Jiang, 2025; Topping, 2023). Toolset ini memungkinkan kita sebagai individu untuk mengetahui dan mampu mengukur perkembangan kita sudah sejauh mana.

Toolset ini akan menjadi titik dimana kita mampu mengidentifikasi bagian-bagian kekurangan kita secara obyektif, dan menyesuaikan strategi ke depannya bagaimana kita harus menyikapi dan bagaimana kita memaksimalkan proses pembelajaran kita secara dinamis. Hasilnya nanti adalah Personalized Learning Trajectories, yaitu jalur pembelajaran maksimal yang yang dipersonalisasi memang untuk diri kita. Hal ini akan memastikan usaha yang telah kita curahkan tidak sia-sia, melainkan terarah sesuai roadmap sebelumnya untuk hasil yang lebih optimal. Toolset ini mengubah proses pertumbuhan yang tadinya subjektif menjadi sebuah sistem yang terkelola dan dapat dipertanggungjawabkan.

Lalu dimensi Kepemimpinan Diri (Self-Leadership) adalah luaran tertinggi dari Metagrowth Mindset yang di internalisasikan dan diimplementasikan pada tingkat pribadi dan pola pikir kita. Self Leadership ini 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). Otak diri adalah nakhoda utama evolusi kita. Kepemimpinan diri ini bukan tentang mengarahkan orang lain, melainkan tentang penguasaan diri dan otonomi pada kehendak sendiri menuju perkembangan yang optimal dan progresif.

Seorang pemimpin diri dengan Metagrowth Mindset secara sadar menerapkan Budaya Proses (YET) sebagai langkah adaptasi di dalam sistem personalnya. Artinya, individu dengan Self Leadership akan memodelkan toleransi terhadap eksperimen yang berkelanjutan, menerima bahwa kesalahan adalah data yang mampu diperbaiki kedepannya, dan menolak perfeksionisme yang melumpuhkan perkembangan, sehingga mampu mengarahkan diri sendiri di tengah ketidakpastian digital. Kepemimpinan atas diri sendiri inilah yang menjadikannya Future-Ready.

Dimensi Output	Kinerja Terukur	Keterkaitan Skillset/Toolset
Skillset (Kompetensi)	Keterampilan Berpikir Kritis & Inovatif.	Menciptakan solusi di tengah disrupsi; Mengubah "YET" menjadi "DOING".
Toolset (Pengukuran)	<i>Feedback Loop</i> & Evaluasi Kinerja (Data-Driven Growth).	Memastikan pertumbuhan dilacak dan disesuaikan (<i>Personalized Learning Trajectories</i>).
Kepemimpinan Diri	Penguasaan Diri dan Otonomi Pribadi (Self-Leadership)	Penerapan Budaya Proses (YET) dan Adaptasi dalam Sistem Personal.

Kepemimpinan Diri yang terwujud sebagai output Metagrowth ini menghasilkan Transformasi Pendidikan Digital yang sesungguhnya di tingkat akar rumput maupun di tingkat elit. Setiap individu yang berhasil memimpin dirinya untuk beradaptasi,

berinovasi, dan terus berkembang (melalui "The Power of YET") akan membentuk Ekosistem Adaptif yang tidak peduli dia sedang dimana. Dengan menguasai Skillset dan Toolset Metagrowth, individu tersebut menjadi mandiri dan terarah secara pola pikir, tidak bergantung pada arahan eksternal untuk tumbuh, melainkan menjadi agen perubahan yang bertanggung jawab penuh atas Personalized Learning Trajectories-nya sendiri. Ini adalah komitmen jangka panjang terhadap evolusi diri dan cerminan nyata dari pencapaian tertinggi Metagrowth Mindset,

D. Penutup

Dalam hidup harus ada pengakuan akan anugerah neuroplastisitas di dalam diri kita. Bakat harus kita anggap hanyalah titik awal dari potensi sejati. Melalui sinaptogenesis yang kita pimpin sendiri, kita sejatinya akan menolak kenyamanan dan perfeksionisme yang melumpuhkan, serta berani mengimplementasikan "The Power of YET" sebagai algoritma ketahanan diri untuk berkembang melampaui zaman dan bukan hanya sekadar mantra motivasi. Setiap individu adalah nakhoda yang mengarahkan dirinya sendiri sebagai Personalized Learning Trajectories. Batas kemampuan kita adalah ajal. Selagi kita masih hidup dan bisa berpikir, perkembangan diri harus selalu ada. Tugas kita bukanlah menunggu kesempurnaan atau menyalahkan keadaan, tetapi secara sadar mengambil kendali atas evolusi diri kita, karena di dalam setiap 'belum' tersimpan janji kemampuan yang tak terhingga.

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>

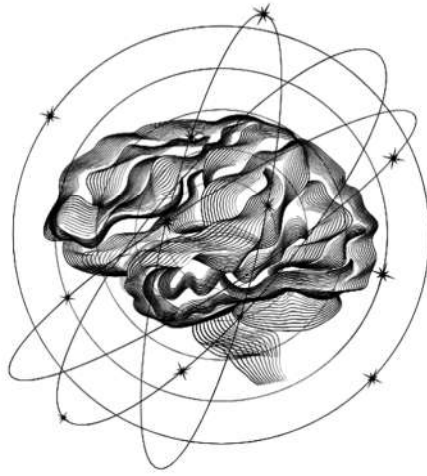
Luo, T., & Liu, C. (2023). The impact of feedback on metacognition: Enhancing in easy tasks, impeding in difficult ones. *Consciousness and Cognition*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2023.103601>

- 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>



Coaching Humanis untuk Menumbuhkan Growth Mindset Guru: Refleksi Seorang Pengawas Pendidikan

Dina Khairunisa

A. Pendahuluan

Dalam dinamika pendidikan saat ini, pengawas sekolah di berbagai daerah menghadapi tantangan yang tidak hanya terkait kebijakan atau sarana, tetapi juga berkaitan dengan cara pandang pendidik terhadap proses bertumbuh. Banyak guru menjalankan tugas dengan komitmen tinggi, namun beban mengajar yang padat, tuntutan administrasi yang berlapis, dan rutinitas yang monoton sering menguras energi mereka. Dalam situasi ini, semangat untuk belajar dan memperbarui diri perlahan melemah, digantikan orientasi pragmatis bahwa yang penting kewajiban terselesaikan.

Kondisi tersebut muncul di banyak satuan pendidikan. Berbagai program pengembangan profesional dan pelatihan kerap dipersepsi sebagai tambahan beban, bukan kesempatan untuk meningkatkan kapasitas diri. Akibatnya, terbentuk kecenderungan menuju fixed mindset: keyakinan bahwa kemampuan mengajar dan keterampilan profesional bersifat statis dan sulit berkembang. Padahal, perubahan dalam dunia pendidikan yang semakin cepat menuntut keterbukaan, adaptasi, dan kemauan untuk berefleksi secara berkelanjutan.

Dalam keseharian tugasnya, pengawas sekolah melihat bahwa perubahan tidak selalu lahir dari kebijakan berskala besar. Sering kali, transformasi dimulai dari percakapan sederhana yang memberi ruang bagi guru untuk mengungkapkan pengalaman, tantangan, dan kekuatan diri. Melalui dialog yang hangat dan reflektif, guru dapat menyadari bahwa kesulitan yang dihadapi bukan tanda kelemahan, tetapi bagian dari proses pembelajaran profesional. Pendekatan ini menumbuhkan perasaan dihargai dan didengarkan, sekaligus membuka kembali kesadaran bahwa kapasitas pedagogik, kreativitas, dan kompetensi profesional dapat terus berkembang.

Kesadaran tersebut menunjukkan bahwa growth mindset bukan sekadar konsep populer, tetapi kebutuhan penting dalam pengembangan ekosistem sekolah. Pola pikir ini menempatkan guru sebagai pembelajar sepanjang hayat yang mampu melihat tantangan sebagai peluang dan memandang proses sebagai bagian integral dari profesi.

Bab ini membahas peran strategis pengawas sekolah dalam menumbuhkan growth mindset guru melalui pendekatan coaching, percakapan reflektif, dan pemetaan aset. Pengalaman di berbagai konteks menunjukkan bahwa ketika guru diberi ruang untuk mengenali kekuatan, mengelola tantangan, serta mengembangkan strategi belajar, motivasi profesional dapat tumbuh kembali. Dengan demikian, pembahasan ini diharapkan menjadi rujukan bagi para pemangku kepentingan pendidikan untuk memahami bahwa perubahan mindset adalah fondasi penting dalam memperkuat

kualitas pembelajaran dan menghidupkan kembali makna profesi guru di tengah perubahan zaman.

B. Tantangan Nyata dalam Pembinaan Guru di Era Tuntutan yang Terus Berkembang

Perubahan pola pikir tidak dapat dilepaskan dari realitas yang dialami guru setiap hari. Setelah melihat pentingnya growth mindset dalam ekosistem pendidikan, langkah berikutnya adalah memahami konteks keseharian guru yang kerap menjadi penentu apakah proses bertumbuh dapat terjadi atau justru terhambat. Pertumbuhan selalu berinteraksi dengan tekanan, keterbatasan waktu, serta beban emosional yang menyertai dinamika pekerjaan guru.

Di berbagai daerah, beban kerja guru semakin kompleks. Tuntutan administrasi, pembaruan kurikulum, laporan kinerja, serta jam mengajar yang panjang membuat ruang untuk merencanakan pembelajaran berkualitas sering kali terdesak oleh kewajiban administratif. Dalam kondisi ini, banyak guru beroperasi dalam “mode bertahan hidup”—mengerjakan yang wajib dan mendesak agar semua tugas terselesaikan. Ketika pola ini berlangsung terus-menerus, motivasi untuk mengikuti pelatihan atau mencoba strategi baru berangsur menurun.

Di balik urusan teknis, aspek emosional juga memberikan tekanan besar. Guru menjalankan pekerjaan yang sangat berhubungan dengan manusia: mendampingi siswa dengan ragam karakter, merespons tuntutan orang tua, menghadapi dinamika kelas, serta menyesuaikan diri dengan ekspektasi sekolah. Kelelahan emosional semacam ini membuat banyak guru memilih zona aman, bukan karena kurang kemampuan, tetapi karena energi mental yang tersedia tidak lagi cukup untuk bereksperimen atau mengambil risiko pedagogis.

Lingkungan sekolah turut memengaruhi pola pikir. Ketika keberhasilan lebih banyak diukur dari nilai, kelulusan, dan laporan administratif, sementara proses belajar dan perkembangan guru kurang dihargai, muncul kecenderungan menghindari kesalahan. Budaya yang tidak memberi ruang untuk mencoba dan berefleksi

secara alami memperkuat fixed mindset. Guru merasa bahwa metode lama yang aman lebih dihargai daripada upaya mencoba hal baru yang belum tentu langsung berhasil.

Tekanan lain datang dari perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan yang terus bergerak. Meskipun membawa peluang besar, perubahan yang cepat tanpa pendampingan memadai dapat membuat guru merasa kewalahan. Ketika tuntutan meningkat lebih cepat daripada dukungan yang tersedia, muncul risiko kelelahan profesional—sebuah kondisi yang mengikis semangat untuk belajar dan bertumbuh.

Dalam konteks inilah pembinaan menemukan peran strategis. Pembinaan tidak lagi cukup hanya menilai, mengawasi, atau memeriksa kelengkapan dokumen. Pendekatan yang dibutuhkan adalah pembinaan yang humanis: membantu guru mengolah pengalaman, mengakui tantangan dengan jujur, dan menemukan kembali kekuatan yang mereka miliki. Ketika pembinaan dilakukan dengan cara yang membuka ruang refleksi dan rasa aman, guru memiliki kesempatan untuk memulihkan energi, menata ulang prioritas, dan kembali melihat pekerjaannya sebagai proses yang bermakna.

Memahami kompleksitas tantangan ini menjadi dasar penting untuk menumbuhkan growth mindset secara realistis. Dengan melihat guru sebagai individu yang berjuang di tengah tuntutan yang semakin besar, pembinaan tidak lagi dipandang sebagai intervensi tambahan, tetapi sebagai kebutuhan mendesak agar guru dapat menjalankan profesinya secara berkelanjutan. Di sinilah pendekatan coaching humanis menjadi relevan—memberi ruang bagi guru untuk bertumbuh dengan cara yang sesuai dengan pengalaman, kapasitas, dan konteks kehidupan mereka.

C. Coaching Humanis sebagai Pendekatan Pembinaan Guru

Memahami berbagai tantangan yang dihadapi guru menguatkan kebutuhan akan bentuk pembinaan yang lebih manusiawi. Guru adalah aktor pendidikan yang bekerja dengan emosi, pengalaman, dan keyakinan yang mempengaruhi cara mereka

mengajar. Karena itu, pembinaan yang hanya berfokus pada tugas administrasi atau kepatuhan tidak lagi memadai. Coaching humanis hadir sebagai pendekatan yang membantu guru mengolah pengalaman, memperkuat motivasi, serta menemukan kembali makna profesinya.

Coaching humanis berpijak pada keyakinan bahwa setiap guru memiliki kapasitas untuk berkembang. Alih-alih memperbaiki kekurangan atau memberi instruksi, pendekatan ini mengutamakan proses refleksi, dialog setara, dan pencarian solusi dari dalam diri guru. Prinsip ini selaras dengan growth mindset, yang memandang kemampuan profesional sebagai sesuatu yang terus dapat ditingkatkan melalui strategi yang tepat dan kemauan untuk belajar.

Dalam praktiknya, coaching humanis dibangun melalui hubungan pendampingan yang suportif. Pengawas sekolah, kepala sekolah, atau rekan sejawat berperan menyediakan ruang aman bagi guru untuk bercerita, mengolah emosi, dan menata kembali perhatian pada kekuatan yang dimiliki. Mendengarkan aktif, empati, dan pertanyaan reflektif menjadi pilar percakapan yang memberi guru kesempatan untuk merasa dihargai. Ketika suasana aman tercipta, guru lebih mudah membuka diri terhadap perubahan dan bersedia mengevaluasi praktik mengajarnya.

Pendekatan ini juga menggeser fokus pembinaan dari pola pikir kekurangan ke perspektif berbasis aset. Dalam banyak konteks, percakapan pembinaan sering menyoroti apa yang belum tercapai. Coaching humanis mengajak pendamping memulai dari apa yang sudah dilakukan guru dengan baik, kemudian menuntun mereka melihat bagaimana kekuatan tersebut dapat menjadi modal dalam menghadapi tantangan. Pergeseran ini terbukti meningkatkan kepercayaan diri dan keberanian guru mencoba strategi baru.

Secara empiris, coaching humanis memberikan dampak pada motivasi, ketahanan kerja, serta kualitas pengambilan keputusan profesional. Guru yang terlibat dalam proses coaching menunjukkan peningkatan kemampuan refleksi, penanganan kelas yang lebih efektif, dan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan

kebijakan atau kurikulum. Selain itu, dukungan emosional dalam coaching terbukti mengurangi risiko burnout. Ketika guru memiliki tempat untuk menyalurkan beban emosionalnya, kesejahteraan psikologis meningkat dan suasana kelas yang lebih positif dapat tercipta.

Dari sudut pandang institusi, coaching humanis mampu membangun budaya reflektif di sekolah. Ketika dialog terbuka menjadi kebiasaan, guru lebih mudah saling mendukung, berbagi praktik baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Sekolah pun menjadi lebih adaptif terhadap perubahan karena setiap guru merasa memiliki ruang untuk belajar dan berkembang.

Berbagai model coaching seperti TIRTA, GROW, atau refleksi terstruktur dapat membantu menjaga percakapan tetap fokus tanpa kehilangan sentuhan humanis. Dengan langkah-langkah sederhana—menetapkan tujuan, memahami kondisi, mengenali kekuatan, dan merancang aksi kecil—guru dapat bergerak secara lebih terarah dan berkelanjutan.

Pada akhirnya, coaching humanis bukan hanya teknik pembinaan, tetapi pendekatan yang membantu guru membuka kembali potensi yang tertutup oleh tekanan pekerjaan. Guru yang mengalami proses ini tidak sekadar menyelesaikan tantangan jangka pendek, tetapi membangun fondasi pertumbuhan jangka panjang yang akan berpengaruh pada siswa maupun ekosistem sekolah secara keseluruhan.

D. Growth Mindset dan Self-Efficacy: Fondasi Psikologis Guru untuk Terus Bertumbuh

Setelah coaching humanis membuka ruang refleksi bagi guru, pertanyaan berikutnya adalah: fondasi psikologis apa yang sebenarnya memungkinkan perubahan itu terjadi? Dua konsep yang paling berpengaruh adalah growth mindset dan self-efficacy. Keduanya saling menguatkan—growth mindset memberi keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang, sementara self-efficacy menumbuhkan keyakinan bahwa seseorang mampu mengambil langkah nyata untuk mencapai tujuan. Jika growth mindset

mengarahkan pandangan ke depan, self-efficacy memberi tenaga untuk melangkah.

Dalam praktik sehari-hari, kedua fondasi ini dapat terlihat melalui cara guru merespons berbagai tuntutan profesi. Guru yang memandang tantangan sebagai peluang cenderung lebih siap belajar hal baru, namun tanpa kepercayaan diri yang cukup, langkah konkret sering terhambat. Pengalaman lapangan menunjukkan bahwa self-efficacy guru berkembang terutama melalui keberhasilan kecil—misalnya ketika satu metode baru berhasil diterapkan di kelas—serta melalui dukungan sosial yang membuat mereka merasa tidak sendiri. Ketika ruang aman untuk mencoba tidak tersedia, kegagalan justru dipersepsikan sebagai ancaman, bukan proses belajar, sehingga growth mindset sulit tumbuh.

Coaching humanis berperan besar dalam memperkuat kedua fondasi ini. Melalui pertanyaan reflektif, guru diajak mengenali kembali pencapaian kecil, kekuatan personal, dan kualitas positif yang sering terabaikan dalam rutinitas. Proses ini membantu menurunkan keraguan diri, memperluas perspektif terhadap tantangan, dan membangun keyakinan bahwa mereka mampu berkembang. Percakapan yang suportif juga memberi ruang bagi guru untuk mengekspresikan hambatan emosional, seperti rasa takut gagal atau ketidakpastian terhadap kemampuan diri—hambatan yang kerap bersifat internal dan tidak terlihat dari luar.

Selain itu, dukungan emosional dalam coaching membantu guru merasa dihargai dan disertai dalam prosesnya. Ketika suasana aman tercipta, growth mindset berkembang lebih alami karena guru merasa bebas untuk belajar, bereksperimen, dan mengambil risiko yang wajar. Kombinasi antara keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang dan rasa percaya diri untuk mencoba menciptakan perubahan perilaku nyata di kelas: guru lebih terbuka terhadap inovasi, lebih reflektif dalam mengambil keputusan, dan lebih sabar menghadapi dinamika siswa.

Pada akhirnya, memperkuat growth mindset dan self-efficacy tidak hanya berdampak pada guru secara individu, tetapi juga pada

ekosistem sekolah. Guru yang percaya pada potensinya membawa energi positif ke ruang kelas, menginspirasi rekan sejawat, dan ikut membentuk budaya sekolah yang lebih adaptif dan kolaboratif. Dengan fondasi psikologis ini, guru mampu menghadapi tantangan saat ini sekaligus siap tumbuh bersama perubahan di masa mendatang.

E. Transformasi Guru: Ketika Mindset Baru Mengubah Praktik Mengajar

Penguatan growth mindset dan self-efficacy tidak hanya membentuk keyakinan internal guru, tetapi juga memunculkan perubahan nyata dalam praktik mengajar sehari-hari. Ketika guru mulai percaya bahwa dirinya mampu bertumbuh dan layak mencoba hal baru, keyakinan tersebut tercermin dalam perilaku yang lebih proaktif, reflektif, dan adaptif di kelas. Transformasi ini sering bermula dari langkah kecil—keberanian mencoba strategi berbeda, membuka ruang dialog dengan siswa, atau mengevaluasi pembelajaran dengan cara yang lebih jujur—namun konsistensi langkah kecil inilah yang memicu perubahan besar dalam jangka panjang.

Guru dengan growth mindset cenderung melihat tantangan sebagai peluang eksperimen. Mereka lebih berani mencoba variasi metode, memanfaatkan teknologi secara kreatif, atau menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam. Keterbukaan terhadap umpan balik juga meningkat; masukan tidak lagi dipandang sebagai kritik yang mengancam harga diri, melainkan sebagai sumber informasi untuk memperbaiki praktik. Sikap ini membuat guru lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika kelas yang terus berubah.

Sementara itu, self-efficacy yang kuat memberi guru kapasitas emosional dan psikologis untuk mengelola situasi yang menantang. Keyakinan bahwa “saya mampu” membantu guru tetap tenang di kelas yang sulit, lebih sabar menghadapi siswa yang membutuhkan pendekatan khusus, serta lebih terstruktur dalam merencanakan pembelajaran. Mereka memahami bahwa perubahan tidak selalu instan, tetapi setiap upaya tetap bermakna. Ketahanan mental seperti

ini menjaga keseimbangan guru dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Transformasi juga tampak pada cara guru melakukan refleksi. Dengan mindset yang bertumbuh, refleksi tidak lagi sekadar mencari kekurangan, tetapi mengidentifikasi kemungkinan perbaikan dan merancang langkah berikutnya. Refleksi berubah dari kewajiban administratif menjadi proses internalisasi pembelajaran. Guru mulai mencatat pengalaman, mengolah temuan, dan mengembangkan alternatif strategi—tanda bahwa pertumbuhan profesional telah menjadi kebutuhan intrinsik, bukan dorongan eksternal.

Perubahan individu ini sering menular ke lingkungan sekolah. Guru yang lebih percaya diri dan terbuka cenderung berbagi praktik baik, berdiskusi dengan rekan sejawat, dan mendorong tumbuhnya budaya kolaboratif. Inovasi kecil yang dimulai satu orang dapat berkembang menjadi gerakan bersama, membentuk ekosistem sekolah yang lebih reflektif, suportif, dan progresif.

Pada akhirnya, dampak transformasi guru dirasakan langsung oleh siswa. Guru yang lebih fleksibel, lebih terbuka terhadap kesalahan, dan lebih percaya diri menciptakan ruang belajar yang aman dan memberdayakan. Siswa melihat contoh nyata bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan mengelola proses belajar. Ketika guru bertumbuh, siswa pun ikut bertumbuh.

Dengan demikian, transformasi guru melalui penguatan mindset bukan hanya perubahan perilaku, tetapi perubahan cara memaknai profesi. Ketika growth mindset dan self-efficacy telah menjadi fondasi psikologis yang kokoh—didukung lingkungan sekolah yang memungkinkan eksplorasi—proses pertumbuhan menjadi berkelanjutan dan berdampak jangka panjang bagi peningkatan mutu pendidikan.

F. Tantangan, Hambatan, dan Pelajaran Penting dalam Proses Pembinaan Guru

Membangun budaya growth mindset di sekolah bukanlah proses yang linier. Di balik berbagai keberhasilan pembinaan guru,

terdapat tantangan yang berkaitan dengan pola pikir, kebiasaan kerja, dan struktur sekolah yang telah mengakar. Memahami tantangan ini penting agar proses pendampingan tidak berhenti pada perubahan teknis, tetapi menyentuh aspek psikologis dan budaya yang lebih mendalam.

Salah satu hambatan utama adalah resistensi terhadap perubahan. Banyak guru terbiasa bekerja dalam sistem yang menekankan kepastian dan kepatuhan, sehingga ajakan untuk berefleksi, mencoba metode baru, atau membuka diri terhadap umpan balik dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Perubahan pola pikir selalu membutuhkan waktu, karena menyentuh keyakinan dasar tentang kemampuan diri dan cara menjalankan profesi. Tanpa pendekatan yang suportif, resistensi ini mudah berkembang menjadi sikap defensif atau enggan berpartisipasi.

Kecemasan terhadap kegagalan juga menjadi tantangan yang sering muncul. Budaya evaluasi di sekolah selama bertahun-tahun menempatkan kesalahan sebagai bentuk kelemahan, bukan proses belajar. Akibatnya, sebagian guru ragu bereksperimen karena takut terlihat tidak kompeten—baik di hadapan siswa maupun rekan sejawat. Jika tidak ditangani, kecemasan ini membuat pembinaan hanya berlangsung di permukaan: guru mengikuti prosedur, tetapi tidak sungguh-sungguh menginternalisasi semangat belajar berkelanjutan. Pendampingan yang konsisten, aman, dan non-menghakimi menjadi kunci untuk membantu guru memandang kegagalan sebagai bagian dari pertumbuhan.

Selain hambatan individu, tantangan struktural sering kali memperlambat proses pembinaan. Beban administrasi, tuntutan laporan, dan keterbatasan waktu membuat guru sulit menyediakan ruang untuk refleksi mendalam. Dalam konteks ini, pembangunan growth mindset membutuhkan dukungan sistemik: ruang diskusi kolegal, supervisi berbasis coaching, kesempatan saling mengamati, serta kebijakan sekolah yang menempatkan pembelajaran guru sebagai prioritas. Tanpa dukungan struktural, perubahan mindset mudah terjebak pada idealisme tanpa implementasi.

Meski demikian, berbagai proses pembinaan menunjukkan sejumlah pelajaran penting. Pertama, guru berkembang lebih cepat ketika pendampingan menekankan proses, bukan hanya hasil. Evaluasi yang berfokus pada peluang perbaikan—bukan penilaian benar-salah—menciptakan rasa aman untuk mencoba hal baru. Kedua, kolaborasi terbukti mempercepat transformasi. Ketika guru berbagi pengalaman dan saling memberi dukungan, energi positif yang tercipta menumbuhkan keberanian dan rasa memiliki terhadap perubahan. Ketiga, keteladanan pemimpin sangat menentukan. Pemimpin pembelajaran yang bersedia mendengar, berefleksi, dan menerima umpan balik memberi contoh nyata bahwa *growth mindset* bukan slogan, tetapi praktik yang dihidupkan setiap hari.

Pada akhirnya, perjalanan membangun *growth mindset* menunjukkan bahwa tantangan selalu ada, tetapi setiap langkah kecil tetap membawa dampak berarti. Transformasi tidak terjadi sekaligus; ia tumbuh melalui akumulasi dukungan, kesempatan, keberanian guru, dan komitmen sekolah untuk berubah bersama. Proses ini bukan hanya memperkuat kapasitas guru, tetapi juga membangun ekosistem sekolah yang lebih reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran jangka panjang.

G. Merancang Program Pembinaan Guru yang Sistematis dan Humanis

Pembinaan guru berbasis *coaching humanis* menunjukkan bahwa perubahan hanya dapat berkelanjutan jika didukung oleh rancangan program yang jelas, terstruktur, dan tetap berfokus pada kemanusiaan guru. Setelah guru merasakan kembali ruang aman untuk berefleksi dan menemukan kekuatan dirinya, tantangan berikutnya adalah memastikan bahwa pertumbuhan tersebut tidak berhenti pada momen sesaat, tetapi menjadi bagian dari proses profesional jangka panjang. Karena itu, pembinaan perlu dirancang sebagai ekosistem yang memadukan arah yang sistematis dengan pendampingan yang empatik.

Langkah awal dalam merancang program yang efektif adalah pemetaan kebutuhan guru secara autentik. Guru berada pada kondisi

yang beragam—ada yang menghadapi beban administrasi tinggi, ada yang stagnan dalam praktik mengajar, dan ada pula yang membutuhkan dukungan untuk membangun kepercayaan diri. Dengan memahami kebutuhan ini, pembinaan dapat dipersonalisasi tanpa kehilangan kerangka yang terarah. Pendekatan ini menghindarkan guru dari perasaan “dibenahi”; sebaliknya, mereka merasa didampingi untuk bertumbuh.

Struktur program dapat dibangun melalui tahapan sederhana namun bermakna. Pertama, membuka ruang refleksi awal agar guru memiliki kesempatan mengungkapkan pengalaman, hambatan, dan kekuatan yang mereka miliki. Kedua, membantu guru merumuskan prioritas pengembangan yang paling relevan dengan konteks kelas dan kapasitas diri. Ketiga, mengarahkan guru menetapkan langkah kecil yang realistis dan dapat dilakukan segera, sehingga perubahan terasa mungkin. Keempat, memberikan umpan balik yang konsisten untuk meneguhkan dan menyempurnakan proses, bukan sekadar menilai hasil.

Agar program tidak berhenti pada sesi tatap muka, dibutuhkan strategi keberlanjutan. Kelompok belajar guru, forum berbagi praktik baik, atau refleksi berkala dapat menjadi ruang yang menjaga ritme pembelajaran profesional. Materi pengayaan singkat terkait mindset, pengelolaan emosi, atau praktik inovatif juga dapat memperkuat pemahaman guru tanpa menambah beban berlebih. Elemen-elemen ini memastikan bahwa pembinaan menjadi praktik hidup, bukan intervensi yang terputus.

Fleksibilitas menjadi prinsip penting dalam pembinaan yang humanis. Tidak semua guru berkembang melalui cara yang sama; beberapa memerlukan percakapan mendalam, sementara yang lain lebih maju melalui praktik langsung atau observasi sejawat. Dengan memberi ruang bagi variasi kebutuhan dan preferensi ini, pembinaan menjadi lebih relevan dan inklusif. Guru merasa diperlakukan sebagai individu dengan ritme unik, bukan sebagai bagian dari mekanisme yang diseragamkan.

Pada akhirnya, merancang pembinaan yang sistematis dan humanis berarti menghadirkan keseimbangan antara struktur dan empati, antara target dan proses, antara arah yang jelas dan ruang yang lentur. Ketika keseimbangan ini tercapai, pembinaan tidak lagi dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai wadah yang menumbuhkan harapan, kepercayaan diri, dan pemaknaan baru terhadap profesi. Program semacam ini bukan hanya membantu guru bertahan di tengah kompleksitas pekerjaan, tetapi memungkinkan mereka benar-benar bertumbuh dan membawa energi positif ke dalam kelas dan komunitas sekolah.

H. Penutup

Pembahasan pada bab ini menegaskan bahwa pembinaan guru yang memadukan coaching humanis, penguatan growth mindset, dan pengembangan self-efficacy mampu menghadirkan perubahan yang bermakna. Melalui ruang refleksi yang aman, pendampingan yang empatik, dan langkah-langkah kecil yang realistis, guru menunjukkan transformasi dalam cara berpikir dan praktik mengajar. Perubahan tersebut hadir bukan dari intervensi besar, melainkan dari proses yang konsisten, personal, dan menghargai kemanusiaan guru.

Ke depan, terdapat peluang besar untuk memperluas dampak pendekatan ini. Budaya reflektif dapat tumbuh menjadi ekosistem belajar kolektif yang menguatkan guru, menciptakan inovasi, dan meningkatkan kualitas interaksi pembelajaran. Namun, tantangannya juga nyata: beban kerja, keterbatasan waktu, serta resistensi terhadap perubahan bisa menghambat keberlanjutan praktik coaching dan upaya membangun mindset bertumbuh. Tanpa dukungan sistem dan kepemimpinan pembelajaran yang konsisten, proses ini berisiko kembali menjadi formalitas.

Karena itu, beberapa langkah strategis perlu diperkuat. Pertama, sekolah dan pengawas dapat memastikan keberlanjutan pendampingan melalui forum refleksi berkala atau kelompok belajar guru. Kedua, pemimpin pembelajaran perlu menjadi teladan dalam praktik coaching dan sikap growth mindset. Ketiga, ruang aman bagi

guru untuk mencoba, gagal, dan memperbaiki diri harus dijaga agar perubahan dapat tumbuh secara alami.

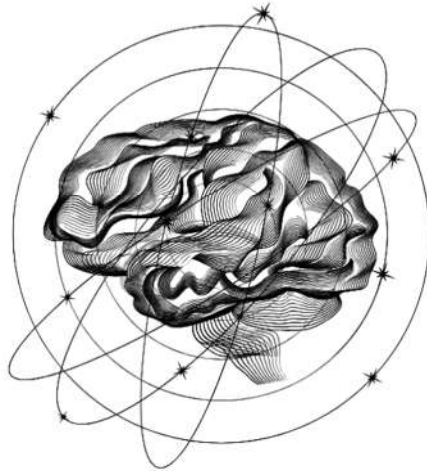
Dengan rancangan yang sistematis dan sentuhan humanis yang tetap dijaga, pembinaan guru dapat menjadi proses yang menumbuhkan harapan—bukan sekadar memenuhi tuntutan. Guru yang merasa didukung dan dihargai akan memandang profesinya dengan lebih percaya diri, lebih reflektif, dan lebih berdaya. Pada akhirnya, keberhasilan pembinaan ini bukan hanya menguatkan guru, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar murid dan memperkuat masa depan pendidikan.

Referensi

- Canning, E. A., Muenks, K., Green, D. J., & Murphy, M. C. (2019). STEM faculty who believe ability is fixed have larger racial achievement gaps and inspire less student motivation in their classes. *Science Advances*, 5(2), eaau4734.
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*.
- Dweck, C. S. (2020). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. Ballantine Books.
- Grant, A. M., & O'Connor, S. (2019). Broadening the definition of coaching psychology: Integrating coaching and positive psychology. *International Coaching Psychology Review*, 14(2), 17–29.
- Hammond, Z. (2021). *Culturally Responsive Teaching and The Brain*. Corwin.
- Hodge, B., Wright, B., & Bennett, P. (2020). Coaching as a support strategy for teachers: A review of the literature. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 4(1), 45–59.

- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2019). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 89(5), 733–770.
- Li, W., & Bates, T. C. (2020). Growth mindset predicts growth in work performance: Longitudinal evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 441–456.
- Matsumura, L. C., Garnier, H., & Resnick, L. B. (2022). Instructional coaching and teacher learning: A capacity-building approach. *Teaching and Teacher Education*, 113, 103668.
- Rattan, A., Savani, K., Naidu, N. V. R., & Dweck, C. S. (2020). Leveraging mindsets to promote academic achievement: Policy recommendations. *Policy Insights from Behavioral and Brain Sciences*, 7(2), 145–153.
- Robertson, J. (2020). *Coaching Leadership: Building leadership capacity through coaching partnerships*. NZCER Press.
- Sutton, R. (2023). *The Anxiety Toolkit for Teachers: Strategies to support wellbeing*. Routledge.





Growth Mindset Guru Fisika: Belajar, Bertumbuh, dan Menginspirasi

Eva Farida

A. Pendahuluan

Menjadi guru Fisika di SMAN 3 Bogor sekaligus mahasiswa S3 Program Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (PEP) Universitas Negeri Yogyakarta merupakan perjalanan profesional yang sarat tantangan, peluang, serta proses pembelajaran yang berkelanjutan. Dalam menjalani peran ganda tersebut, saya menyadari bahwa growth mindset menjadi landasan penting untuk mendukung perkembangan diri maupun kualitas pembelajaran yang saya selenggarakan. Growth mindset, sebagaimana dikemukakan oleh

Dweck (2006), merujuk pada keyakinan bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, ketekunan, serta kemauan untuk belajar dari pengalaman. Dengan demikian, kemampuan bukanlah sesuatu yang bersifat tetap, melainkan dapat terus ditingkatkan.

Dalam konteks pembelajaran Fisika di sekolah menengah, masih banyak siswa yang menunjukkan fixed mindset. Mereka cenderung menganggap Fisika sebagai mata pelajaran yang sulit, hanya dapat dikuasai oleh siswa yang dianggap “pintar,” dan tidak semua orang mampu memahaminya. Persepsi seperti ini seringkali menjadi hambatan psikologis yang memengaruhi motivasi dan kinerja belajar siswa. Kondisi tersebut menuntut kehadiran pendekatan pembelajaran yang tidak hanya menekankan penguasaan konsep akademik, tetapi juga membangun pola pikir berkembang agar siswa mampu melihat kesalahan sebagai bagian dari proses, bukan sebagai tanda kegagalan.

Pola pikir berkembang memiliki peran penting bagi guru maupun siswa. Bagi guru, growth mindset mendorong mereka untuk terus belajar, beradaptasi dengan perkembangan zaman, serta terbuka terhadap inovasi strategi pembelajaran. Guru yang memiliki growth mindset tidak memandang keterbatasan sebagai hambatan, melainkan sebagai peluang untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Sementara itu, bagi siswa, pola pikir berkembang membantu mereka memandang tantangan sebagai kesempatan untuk bertumbuh. Mereka menjadi lebih percaya diri untuk mencoba, berani bereksperimen, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam memahami konsep Fisika. Dengan demikian, growth mindset menciptakan lingkungan belajar yang positif, suportif, dan memberdayakan, di mana setiap individu terdorong untuk mencapai potensi terbaiknya.

Sebagai pendidik sekaligus mahasiswa S3, saya merasakan bahwa perjalanan akademik dan profesional tidak pernah lepas dari proses pembelajaran yang berkelanjutan. Dalam artikel ini, berjudul “Growth Mindset Guru Fisika: Belajar, Bertumbuh, dan

Menginspirasi,” saya menempatkan diri sebagai pembelajar sepanjang hayat yang berusaha menerapkan pola pikir berkembang pada setiap aspek praktik mengajar. Pengalaman di kelas menunjukkan bahwa perkembangan siswa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan awal, tetapi juga oleh keyakinan bahwa kecerdasan dan kompetensi dapat ditingkatkan melalui usaha dan strategi yang tepat. Kesadaran ini mendorong saya untuk terus memperbarui pemahaman pedagogis, beradaptasi dengan inovasi pembelajaran, serta berani mencoba pendekatan baru yang lebih relevan dengan kebutuhan siswa.

Status sebagai mahasiswa S3 memberikan perspektif tambahan bahwa pertumbuhan profesional merupakan proses yang tidak pernah berhenti. Perpaduan antara pengalaman mengajar dan proses pembelajaran akademik menjadikan saya semakin memahami pentingnya peran guru sebagai fasilitator, motivator, sekaligus inspirator. Saya berharap dapat menjadi guru Fisika yang tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu menumbuhkan growth mindset pada siswa sehingga mereka percaya pada potensi diri, berani menghadapi tantangan, dan terus bertumbuh dalam proses pembelajaran.

B. Growth Mindset dalam Praktik Mengajar Fisika

Penerapan growth mindset dalam pembelajaran Fisika sayaawali dengan mengubah sudut pandang dalam memperlakukan kesalahan sebagai bagian vital dari proses belajar. Dalam kelas, saya menekankan secara konsisten bahwa kesalahan bukanlah sesuatu yang memalukan atau tanda ketidakmampuan, melainkan peluang berharga untuk memperbaiki pemahaman. Saya menyediakan ruang diskusi reflektif terhadap jawaban yang keliru dan memberikan umpan balik konstruktif yang berfokus pada proses berpikir, bukan hanya hasil akhir. Dengan pendekatan ini, siswa dapat memahami di mana letak miskonsepsi mereka dan langkah perbaikan apa yang perlu dilakukan, sehingga mereka tidak takut untuk mencoba lagi.

Lebih jauh lagi, saya berupaya keras mematahkan stigma bahwa Fisika adalah mata pelajaran eksklusif yang hanya dapat

dikuasai oleh siswa dengan “bakat alami.” Saya menanamkan pemahaman bahwa kemampuan menganalisis fenomena alam dan logika matematika dalam Fisika adalah keterampilan yang dapat dilatih, layaknya otot yang semakin kuat jika digunakan secara teratur. Untuk memperkuat pesan ini, saya kerap membagikan kisah para fisikawan besar—seperti Newton, Einstein, ataupun Faraday—yang mengalami kegagalan dan penolakan berkali-kali sebelum menemukan teori yang mengubah dunia. Cerita tersebut membantu meruntuhkan mental block siswa dan menunjukkan bahwa ketekunan (grit) jauh lebih bernilai dalam sains daripada kecerdasan instan.

Dalam tataran teknis pembelajaran, saya menerapkan asesmen formatif yang dilakukan secara berkelanjutan. Asesmen ini tidak hanya digunakan untuk menilai hasil, tetapi juga untuk memantau perkembangan proses belajar siswa. Setiap kemajuan sekecil apa pun diapresiasi agar siswa merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai. Saya juga mengajarkan berbagai strategi belajar konkret seperti problem-solving approach, experiment-based learning, dan project-based learning. Strategi-strategi ini dirancang tidak hanya untuk memperkuat pemahaman materi Fisika, tetapi juga untuk membangun rasa percaya diri dan rasa ingin tahu mendalam terhadap fenomena fisik di sekitar mereka.

Selain strategi pembelajaran, saya sangat menjaga lingkungan psikologis kelas agar tetap aman dan mendukung. Saya membiasakan penggunaan bahasa positif, salah satunya adalah kekuatan kata “belum” (the power of yet). Ketika siswa mengatakan tidak bisa menyelesaikan suatu soal, saya mengoreksinya menjadi “belum bisa,” yang menandakan bahwa kemampuan tersebut hanya menunggu waktu dan latihan. Di sisi lain, sebagai pendidik, saya menempatkan diri sebagai teladan growth mindset. Saya tidak ragu mengakui jika saya melakukan kekeliruan di depan kelas. Sikap terbuka ini menunjukkan bahwa guru pun adalah pembelajar yang terus bertumbuh, sekaligus membangun budaya kelas yang menghargai proses belajar.

Dengan pendekatan komprehensif tersebut, saya melihat perubahan positif yang signifikan. Siswa yang sebelumnya pasif mulai berani bertanya dan berargumen. Mereka tidak lagi terpaku pada satu cara penyelesaian, melainkan berani mengeksplorasi berbagai strategi dalam menghadapi soal-soal yang menantang. Yang paling membanggakan, terlihat adanya peningkatan antusiasme serta ketekunan mereka dalam menghadapi kesulitan, membuktikan bahwa pola pikir mereka telah bergeser dari sekadar “mencari nilai” menjadi “mencari pemahaman.”

Tabel: Penerapan Growth Mindset dalam Pembelajaran Fisika

Aspek	Praktik Growth Mindset	Dampak pada Siswa
Memperlakukan Kesalahan	Diskusi reflektif, analisis miskonsepsi, umpan balik konstruktif	Siswa tidak takut salah, lebih percaya diri mencoba
Mengubah Persepsi tentang Fisika	Menekankan bahwa kemampuan Fisika dapat dilatih; cerita ilmuwan yang gagal sebelum sukses	Siswa mengurangi mental block dan merasa Fisika bisa dipelajari
Asesmen Formatif Berkelanjutan	Memberikan apresiasi pada progres kecil,	Siswa merasa dihargai, lebih tekun

Aspek	Praktik Growth Mindset	Dampak pada Siswa
	bukan hanya hasil akhir	dan konsisten belajar
Strategi Pembelajaran Variatif	Problem solving, eksperimen, proyek, diskusi konsep	Siswa lebih aktif, kreatif, dan memahami konsep secara mendalam
Bahasa Positif (“Belum”)	Mengganti “tidak bisa” menjadi “belum bisa”, fokus pada proses	Meningkatkan motivasi dan ketahanan menghadapi kesulitan
Guru sebagai Teladan	Guru mengakui kesalahan, terus belajar, dan reflektif	Lingkungan kelas aman, budaya belajar positif terbentuk

C. Perjalanan Pribadi sebagai Mahasiswa S3

Menjalani studi S3 bersamaan dengan tugas sebagai guru Fisika merupakan perjalanan yang penuh dinamika, tantangan, dan juga kesempatan belajar yang tidak pernah berhenti. Pada dasarnya, pendidikan doktoral menuntut kemampuan berpikir kritis, manajemen waktu, ketekunan, serta konsistensi dalam



menyelesaikan riset. Sementara itu, profesi guru menuntut komitmen, empati, kreativitas dalam mengajar, dan kesiapan menghadapi kebutuhan siswa setiap hari. Kedua peran ini sering kali bertemu pada titik-titik yang menuntut keseimbangan emosional dan intelektual. Pada fase inilah saya menyadari betapa pentingnya growth mindset sebagai fondasi dalam menjalani setiap proses dengan penuh kesadaran dan keteguhan.

Salah satu tantangan terbesar dalam menjalani studi S3 sambil mengajar adalah manajemen waktu. Sebagai guru, saya terlibat dalam kegiatan pembelajaran di kelas, pengoreksian tugas dan ujian, penyusunan perangkat pembelajaran, serta berbagai kegiatan administrasi sekolah. Di sisi lain, sebagai mahasiswa S3 PJJ PEP UNY, saya harus mengikuti perkuliahan daring, berdiskusi dengan promotor, membaca berbagai literatur ilmiah, melakukan kajian metodologis, menyusun proposal disertasi, dan melakukan penelitian lapangan. Pada masa-masa tertentu, beban tugas tersebut menumpuk dan menimbulkan tekanan yang tidak kecil. Sering muncul pertanyaan dalam diri: Apakah saya mampu melanjutkan ini? Apakah saya cukup kuat untuk tetap bertahan?

Namun, pemahaman mengenai growth mindset—bahwa kemampuan seseorang tidaklah statis, tetapi dapat berkembang melalui usaha, pengalaman, dan strategi yang tepat—menjadi jangkar yang menjaga saya tetap teguh. Alih-alih memandang tantangan sebagai hambatan, saya belajar melihatnya sebagai bagian dari proses berkembang. Revisi proposal berulang kali, kritik dari dosen pembimbing, atau kebingungan saat membaca literatur metodologi yang kompleks, semuanya saya pandang sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas diri dan penelitian. Dengan cara ini, saya tidak lagi terbebani oleh hasil instan, tetapi lebih menekankan pada progres kecil yang saya capai setiap hari.

Pertumbuhan akademik tidak selalu linier, dan hal ini sangat saya rasakan dalam proses menulis proposal disertasi. Ada hari-hari ketika saya mampu membaca banyak artikel dan menulis beberapa halaman dengan lancar, tetapi ada juga hari-hari ketika saya merasa

buntu dan sulit menyusun satu paragraf pun. Dalam situasi seperti ini, growth mindset membantu saya menerima proses tersebut sebagai hal yang manusiawi. Saya belajar bahwa jeda adalah bagian dari produktivitas, dan ketekunan adalah kunci yang menjaga saya terus bergerak meskipun perlahan. Saya mulai mengembangkan rutinitas belajar yang lebih efektif: membuat jadwal membaca, mencatat ide utama, mendiskusikan konsep dengan rekan mahasiswa, dan menuliskan progres kecil agar saya dapat melihat pertumbuhan diri secara konkret.

Selain berdampak pada perkembangan akademik, perjalanan S3 ini pun membawa perubahan pada cara saya mengajar. Sebagai guru yang juga sedang menjadi mahasiswa, saya merasakan kembali posisi sebagai pembelajar. Pengalaman menghadapi kesulitan akademik membuat saya lebih empatik kepada siswa yang merasa kesulitan dalam memahami Fisika. Saya semakin paham bahwa setiap siswa memiliki ritme belajar masing-masing, dan tugas saya adalah menciptakan ruang yang aman untuk mencoba, gagal, memperbaiki, dan terus belajar. Refleksi ini memperkuat keyakinan saya bahwa guru bukan hanya penyampai materi, tetapi juga model pembelajar sepanjang hayat yang menunjukkan bahwa proses belajar tidak pernah berhenti.

Di hadapan siswa, saya mulai lebih sering menceritakan pengalaman pribadi terkait perjalanan S3 saya. Saya berbagi bagaimana saya menghadapi revisi, rasa ragu, dan tantangan penelitian, serta bagaimana saya menggunakan strategi growth mindset untuk bangkit kembali. Dengan cara ini, saya ingin menunjukkan kepada siswa bahwa belajar di tingkat apa pun pasti menghadirkan tantangan, tetapi ketekunan, usaha, dan strategi yang tepat akan membawa hasil yang berarti. Kesadaran ini membantu siswa melihat bahwa mereka pun dapat menghadapi kesulitan dalam Fisika dengan lebih percaya diri.

Pada akhirnya, perjalanan S3 ini bukan hanya tentang memperoleh gelar akademik, tetapi tentang membangun karakter sebagai pendidik dan peneliti yang lebih matang. Proses ini

mengajarkan saya untuk berpikir lebih reflektif, lebih sabar, dan lebih adaptif dalam menghadapi dinamika profesional. Saya menjadi semakin yakin bahwa growth mindset adalah fondasi penting bagi guru abad ke-21—guru yang terus belajar, bertumbuh, dan menginspirasi. Melalui perjalanan ini, saya berharap dapat memberikan teladan kepada siswa bahwa belajar adalah perjalanan seumur hidup yang penuh tantangan, tetapi juga penuh kesempatan untuk bertumbuh menjadi versi terbaik diri sendiri.

D. Dampak dan Transformasi

Mengembangkan growth mindset tidak hanya memberikan dampak pada cara saya mengajar, tetapi juga membentuk ulang cara saya memandang proses belajar, kegagalan, dan perkembangan diri secara menyeluruh. Perubahan ini bersifat transformatif karena menyentuh dua ranah sekaligus, yaitu ranah profesional sebagai guru Fisika dan ranah akademik sebagai mahasiswa S3. Transformasi tersebut berangkat dari kesadaran bahwa kemampuan bukanlah sesuatu yang statis, melainkan dapat berkembang melalui usaha yang konsisten, strategi yang tepat, serta dukungan lingkungan belajar yang positif (Dweck, 2006). Kesadaran inilah yang kemudian membentuk paradigma baru dalam setiap interaksi pembelajaran yang saya jalani.

Di kelas, perubahan mindset saya tercermin dari cara saya membangun suasana belajar. Saya mulai memberikan ruang yang lebih luas bagi siswa untuk bereksperimen, mencoba, dan memunculkan pertanyaan-pertanyaan kritis yang seringkali tidak muncul ketika siswa terikat pada ketakutan akan kesalahan. Sejalan dengan prinsip growth mindset, saya menjadikan kesalahan sebagai bagian dari kurikulum pembelajaran itu sendiri (Boaler, 2016). Hal ini penting karena riset menunjukkan bahwa ketika siswa memahami bahwa otak mereka berkembang melalui tantangan dan usaha, mereka menjadi lebih gigih, tidak mudah menyerah, dan memiliki performa akademik yang lebih baik (Yeager & Dweck, 2019). Dampaknya, siswa di kelas saya mulai berubah: mereka tampak lebih

percaya diri, lebih aktif terlibat, dan lebih berani mengambil risiko kognitif dalam memecahkan persoalan Fisika.

Transformasi juga tampak pada peningkatan ketekunan siswa. Pada awalnya, banyak dari mereka menganggap Fisika sebagai mata pelajaran yang sulit dan menakutkan. Namun, dengan pendekatan yang lebih humanis dan berorientasi pada proses, siswa secara perlahan mulai melihat bahwa kemampuan dalam Fisika bukanlah bawaan lahir, melainkan dapat dibentuk melalui latihan bertahap. Pendekatan ini didukung oleh hasil penelitian yang menegaskan bahwa intervensi growth mindset dapat meningkatkan motivasi, ketekunan, dan pencapaian akademik terutama pada mata pelajaran sains (Claro et al., 2016). Dengan memberikan penguatan pada proses, bukan hanya hasil akhir, saya melihat lebih banyak siswa yang menunjukkan progres signifikan meskipun diawali dengan kemampuan awal yang rendah.

Selain itu, perkembangan ini mengubah cara saya memberikan umpan balik. Saya lebih menekankan umpan balik formatif yang bersifat spesifik, fokus pada strategi, dan mendorong perbaikan. Pendekatan ini sesuai dengan rekomendasi Hattie dan Timperley (2007), yang menyimpulkan bahwa umpan balik efektif adalah umpan balik yang tidak menghakimi kemampuan siswa, melainkan mengarahkan pada langkah untuk memperbaiki. Umpan balik semacam ini secara konsisten meningkatkan self-efficacy siswa, yaitu keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang menantang. Dampaknya adalah munculnya suasana kelas yang lebih terbuka, suportif, dan kolaboratif.

Di sisi lain, perkembangan mindset juga memberikan dampak besar pada perjalanan akademik saya sebagai mahasiswa S3. Menghadapi beban riset, revisi berulang, tuntutan membaca yang besar, serta kebutuhan untuk menghasilkan karya ilmiah berkualitas tinggi membuat saya menyadari pentingnya sikap pantang menyerah. Konsep tentang “struggle as learning,” sebagaimana digarisbawahi dalam penelitian neuroscience oleh Moser et al. (2011), membantu saya memahami bahwa rasa frustrasi yang muncul dalam proses

akademik sebenarnya merupakan sinyal bahwa otak sedang berkembang. Dengan perspektif tersebut, setiap revisi dan tantangan tidak lagi saya maknai sebagai hambatan, tetapi sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas penelitian saya.

Perubahan paling signifikan terjadi pada cara saya mengatur diri sendiri (self-regulation). Growth mindset mendorong saya untuk mengembangkan pola belajar yang lebih adaptif, seperti perencanaan waktu yang lebih terstruktur, refleksi berkala atas kemajuan riset, serta keberanian untuk meminta masukan dari pembimbing dan rekan sejawat. Transformasi ini sejalan dengan temuan Burnette et al. (2013) yang menyatakan bahwa growth mindset memiliki hubungan positif dengan strategi regulasi diri, termasuk ketekunan, manajemen tujuan, dan kemampuan memecahkan masalah secara mandiri. Dengan regulasi diri yang lebih kuat, saya merasakan peningkatan produktivitas akademik serta kemampuan berpikir kritis yang lebih matang.

Secara emosional, saya merasakan perubahan besar dalam cara saya menghadapi tekanan akademik. Bila sebelumnya kesulitan sering kali memunculkan rasa cemas, kini saya menyadari bahwa kecemasan adalah bagian dari proses berkembang sebagai peneliti. Perspektif ini membantu saya menjaga motivasi intrinsik, mengurangi stres, dan meningkatkan ketahanan mental (resilience). Penelitian oleh Yeager dan Walton (2011) memperkuat pandangan bahwa mindset yang berfokus pada perkembangan dapat melindungi individu dari efek negatif stres, terutama dalam konteks akademik yang menuntut.

Transformasi personal ini berpengaruh pula pada cara saya memosisikan diri sebagai role model bagi siswa. Dengan membagikan pengalaman saya sebagai mahasiswa S3 yang tetap harus belajar, berjuang, dan beradaptasi, saya menunjukkan bahwa proses belajar tidak berhenti setelah seseorang menjadi guru. Justru, guru yang terus belajar memiliki kapasitas lebih besar untuk menginspirasi siswanya (Hargreaves & Fullan, 2012). Keteladanan ini menciptakan budaya

kelas yang memandang pembelajaran sebagai perjalanan sepanjang hayat.

Secara keseluruhan, pengintegrasian growth mindset dalam kehidupan profesional dan akademik saya telah menghasilkan transformasi holistik. Transformasi ini mencakup perkembangan pola pikir, strategi pengajaran, dinamika emosional, serta cara saya berinteraksi dengan siswa dan rekan akademik. Saya semakin yakin bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kognitif, tetapi juga oleh pola pikir yang mendasari bagaimana seseorang memandang tantangan. Sebagaimana ditegaskan oleh Dweck (2008), pendidikan yang efektif bukan hanya membangun kecerdasan, tetapi juga keyakinan bahwa kecerdasan tersebut dapat berkembang.

E. Penutup

Growth mindset merupakan fondasi penting dalam transformasi pendidikan, terutama pada era yang ditandai oleh perubahan cepat dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan keterampilan abad ke-21. Dalam konteks tersebut, guru tidak lagi sekadar menjadi penyampai materi, tetapi juga pembentuk cara berpikir dan pembangun karakter belajar siswa. Pengalaman saya sebagai guru Fisika sekaligus mahasiswa S3 menguatkan keyakinan bahwa keberhasilan dalam proses pembelajaran tidak semata ditentukan oleh kemampuan kognitif, tetapi jauh lebih bergantung pada bagaimana seseorang memandang tantangan, usaha, dan kemungkinan untuk berkembang. Dengan pola pikir berkembang, proses belajar tidak lagi dilihat sebagai upaya yang harus selalu berhasil sejak awal, tetapi sebagai perjalanan yang sarat kesempatan untuk bertumbuh.

Di kelas, penerapan growth mindset menjadi jembatan penting dalam mengubah persepsi siswa terhadap Fisika. Selama ini Fisika sering dianggap sebagai mata pelajaran sulit yang hanya dapat dikuasai oleh siswa tertentu. Melalui pendekatan yang menekankan proses, strategi, dan keberanian untuk mencoba, saya berupaya menunjukkan bahwa kemampuan memahami Fisika dapat diciptakan

melalui latihan dan usaha yang konsisten. Dengan demikian, siswa yang semula pasif dan penuh keraguan perlahan mulai melihat bahwa kesalahan bukanlah indikasi kegagalan, melainkan sinyal bahwa mereka sedang belajar. Perubahan pola pikir ini memberikan dampak signifikan terhadap motivasi, rasa percaya diri, dan ketekunan mereka dalam menghadapi tantangan akademik.

Sebagai mahasiswa S3, saya pun merasakan bahwa growth mindset bukan hanya konsep teoritis yang diterapkan pada siswa, tetapi juga refleksi dari proses belajar saya sendiri. Tuntutan penelitian, revisi bertahap, serta dinamika perkuliahan yang kompleks merupakan bagian dari jalan panjang menuju kematangan akademik. Dalam proses tersebut, saya belajar bahwa keberhasilan tidak datang secara instan. Keterbatasan, hambatan, dan rasa ragu adalah bagian alami dari perkembangan yang harus diterima sebagai kesempatan untuk memperdalam kemampuan. Dengan pola pikir berkembang, saya dapat melihat pengalaman sulit bukan sebagai beban, melainkan sebagai pembentuk karakter akademik yang lebih tangguh dan reflektif.

Peran ganda sebagai guru dan mahasiswa menuntut integrasi antara praktik dan teori. Ketika gagasan growth mindset saya terapkan pada pengajaran, saya sekaligus melihatnya berlaku dalam disiplin diri sebagai peneliti. Pemahaman tersebut menguatkan keyakinan bahwa guru harus terlebih dahulu menginternalisasi pola pikir berkembang sebelum menanamkannya pada siswa. Guru yang belajar, berani mencoba hal baru, dan mampu mengatasi kegagalan dengan sikap positif akan lebih efektif dalam menumbuhkan jiwa pantang menyerah pada peserta didiknya. Dengan kata lain, guru menjadi model nyata bagaimana proses belajar sejatinya berlangsung.

Pada akhirnya, growth mindset bukan hanya pendekatan pedagogis, tetapi juga filosofi hidup. Melalui penerapan yang konsisten, baik di kelas maupun dalam perjalanan akademik, saya semakin meyakini bahwa setiap individu memiliki kapasitas untuk berkembang tanpa batas. Guru, dengan perannya sebagai pendidik dan pembelajar sepanjang hayat, memiliki tanggung jawab besar

untuk memupuk keyakinan ini pada siswa. Harapan saya, melalui upaya yang terus menerus, siswa SMAN 3 Bogor dapat melihat Fisika tidak lagi sebagai pelajaran yang menakutkan, tetapi sebagai ilmu yang memerlukan kesabaran, strategi, dan keyakinan pada kemampuan diri sendiri.

Sebagai penutup, saya percaya bahwa pendidikan yang memberdayakan adalah pendidikan yang menanamkan keyakinan fundamental bahwa kecerdasan dan kemampuan dapat dikembangkan. Dengan terus belajar, berefleksi, dan beradaptasi, saya berharap dapat menjadi bagian dari transformasi positif dalam dunia pendidikan Indonesia. Semoga perjalanan dan pengalaman ini dapat menjadi inspirasi bagi siswa, rekan guru, dan siapa pun yang berkomitmen untuk terus bertumbuh dan memberi dampak melalui pendidikan.

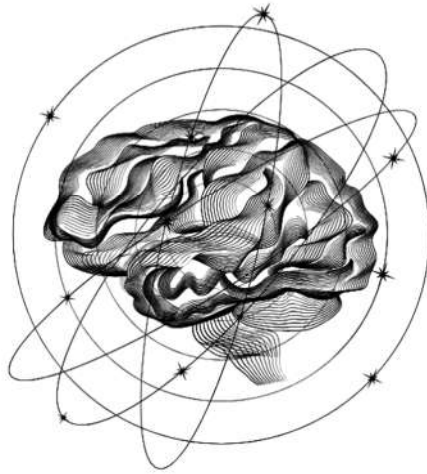
Referensi

- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning*. Routledge.
- OECD. (2019). *PISA 2018 Results*.
- Supriyadi, S. (2020). Pembelajaran Fisika Abad 21: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 8(2), 120–130.
- Yusuf, M., & Widodo, A. (2016). Mindset siswa dalam pembelajaran sains. *Jurnal Pendidikan Sains*, 4(1), 45–54.
- Donnelly, R., & Roe, B. (2021). Growth mindset in STEM education. *International Journal of Science Education*.
- Blackwell, L., Trzesniewski, K., & Dweck, C. S. (2007). Implicit Theories of Intelligence Predict Achievement Across an Adolescent Transition. *Child Development*, 78(1), 246–263.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.

- Doidge, N. (2007). *The Brain That Changes Itself*. Penguin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
- Sisk, V. F., Burgoyne, A. P., Sun, J., Butler, J. L., & Macnamara, B. N. (2018). To What Extent and Under Which Circumstances Are Growth Mindset Interventions Effective? *Psychological Science*, 29(4), 549–571.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets That Promote Resilience. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.
- Boaler, J. (2016). *Mathematical mindsets: Unleashing students' potential through creative math, inspiring messages and innovative teaching*. Jossey-Bass.
- Burnette, J. L., O'Boyle, E. H., VanEpps, E. M., Pollack, J. M., & Finkel, E. J. (2013). Mind-sets matter: A meta-analytic review of implicit theories and self-regulation. *Psychological Bulletin*, 139(3), 655–701.
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664–8668.
- Dweck, C. S. (2008). Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change. *Current Directions in Psychological Science*, 17(6), 391–394.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
- Moser, J. S., Schroder, H. S., Heeter, C., Moran, T. P., & Lee, Y.-H. (2011). Mind your errors: Evidence for a neural mechanism linking growth mindset to adaptive learning. *Psychological Science*, 22(12), 1484–1489.

- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2019). What can be learned from growth mindset interventions? *American Psychologist*, 74(6), 607–617.
- Yeager, D. S., & Walton, G. M. (2011). Social-psychological interventions in education: They're not magic. *Review of Educational Research*, 81(2), 267–301.





Dari “Saya Tidak Bisa” menjadi “Saya Akan Mencoba”: Membangun Pola Pikir yang Tumbuh

Ely Satiyasih Rosali

A. Pendahuluan

Setelah menelaah berbagai keterampilan teknis dan manajerial yang harus dikuasai oleh seorang kandidat Doktor mulai dari manajemen waktu, time blocking, strategi literasi, hingga teknik publikasi tibalah kita pada pilar penopang segala keterampilan tersebut: Pola Pikir (Mindset). Keterampilan teknis apa pun yang dipelajari akan menjadi sia-sia jika tidak didukung oleh fondasi psikologis yang kuat. Bab ini secara khusus membahas kerangka kerja operasional untuk mengubah keyakinan diri menjadi katalisator pertumbuhan akademik, terutama saat seorang profesional yang

sedang menempuh S3 dihadapkan pada beban kompleksitas tugas riset yang harus diimbangi dengan tanggung jawab pekerjaan yang signifikan.

1. Realitas Puncak Piramida Akademik: Beban Tiga Lipat

Posisi kandidat Doktor merupakan perjalanan yang menuntut kedalaman kognitif dan ketahanan intelektual yang luar biasa. Realitasnya, jalur ini sering diperumit oleh beban tiga lipat: tuntutan penelitian S3 yang menghasilkan novelty, tanggung jawab profesional yang diemban (baik sebagai dosen, manajer, atau praktisi ahli), dan kebutuhan untuk mengintegrasikan keilmuan yang berbeda dari latar belakang studi sebelumnya (Zega, 2020; Mamahit, 2018). Tekanan multidimensi untuk menyeimbangkan riset puncak, performa kerja, dan perkembangan diri ini menempatkan kandidat Doktor pada titik puncak stres akademik dan menciptakan kebutuhan mendesak akan pola pikir (Mindset) yang adaptif (Herlina & Lestari, 2024).

Beban multidimensi ini semakin relevan bagi kandidat yang menempuh pendidikan jarak jauh (PJJ), di mana penerapan Growth Mindset dan self-regulated learning (SLR) sangat dipengaruhi oleh kemampuan dosen dalam melakukan scaffolding (Putri & Royanto, 2021). Di tengah kompleksitas dan beban kerja yang berat ini, kemampuan untuk beradaptasi, mengelola kegagalan, dan berkembang bukan hanya mengandalkan kecerdasan bawaan menjadi faktor penentu utama keberhasilan. Bab ini berargumen bahwa kerangka kerja Growth Mindset memberikan lensa yang paling efektif untuk menavigasi tantangan multidimensi ini.

2. Fondasi Konseptual: Pola Pikir Tetap vs. Bertumbuh

Konsep Pola Pikir (Mindset) telah didefinisikan secara fundamental oleh Dweck dalam bukunya, *Mindset: The New Psychology of Success* (Dweck, 2017). Dweck mengemukakan bahwa terdapat dua keyakinan dasar yang kontras tentang

kualitas pribadi, seperti kecerdasan dan kepribadian, yang membentuk cara individu merespons tantangan dan kegagalan dalam hidup.

a. Pola Pikir Tetap (Fixed Mindset)

Fixed Mindset berakar pada keyakinan bahwa kecerdasan dan bakat adalah sifat bawaan yang statis dan tidak dapat diubah secara substansial. Individu dengan pola pikir ini meyakini bahwa mereka hanya memiliki sejumlah bakat tertentu, dan setiap usaha atau kegagalan dilihat sebagai indikator yang mengukur secara permanen batas kemampuan mereka. Keyakinan ini secara implisit menciptakan urgensi untuk membuktikan diri (proving self) dan secara maksimal menghindari situasi yang berpotensi mengungkap kekurangan.

Dalam konteks akademik S3 dan profesional, Fixed Mindset melihat usaha keras sebagai bukti kurangnya kemampuan, bukan sebagai proses pembelajaran (Dweck, 2017). Kegagalan, seperti penolakan publikasi atau hambatan di tempat kerja, ditafsirkan sebagai hukuman permanen terhadap identitas intelektual dan profesional. Hal ini menghambat kemampuan esensial untuk berinovasi dan belajar di luar bidang keahlian awal, baik di lingkungan akademik maupun korporat.

b. Pola Pikir Bertumbuh (Growth Mindset)

Sementara itu. Pola Pikir Bertumbuh (Growth Mindset) didasarkan pada keyakinan bahwa kualitas dasar dapat dikultivasi dan dikembangkan melalui dedikasi, strategi yang tepat, dan input dari lingkungan. Individu dengan pola pikir ini memandang kesulitan sebagai peluang untuk memperluas kapasitas mereka, bukan sebagai batas kemampuan yang statis. Pola pikir ini sangat penting untuk kehidupan akademik dan profesional, di mana proses pembelajaran dan perbaikan adalah tujuan utama, bukan

sekadar nilai akhir. Growth Mindset melihat usaha sebagai jalur menuju penguasaan (*pathway to mastery*) dan memandang kegagalan sebagai umpan balik yang informatif. Penerapan pola pikir ini tidak hanya relevan di bidang pendidikan tetapi juga vital dalam pembentukan karakter dan disiplin akademik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan disertasi.

3. Argumentasi Sentral: Sintesis Keilmuan sebagai Peluang

Bagi kandidat Doktor lintas bidang dan profesional yang bekerja, Growth Mindset adalah paradigma yang membenarkan tantangan. Pola pikir yang berkembang adalah prasyarat untuk berpikir kreatif dan menghasilkan kontribusi baru, khususnya dalam lensa pendekatan sosial-kognitif (Kholili, 2025). Penerapan Growth Mindset telah menjadi fokus penting dalam pedagogi pendidikan tinggi (Sahagun, 2021) dan tinjauan literatur juga mendukung pengaruhnya terhadap akademisi (Sousa, 2025). Bahkan pesan Growth Mindset dari instruktur terbukti meningkatkan kinerja akademik mahasiswa (Canning et al., 2024).

Urgensi Growth Mindset telah dibuktikan sebagai fondasi keterampilan akademik di berbagai jenjang pendidikan, ditekankan sebagai eksplorasi penting pada mahasiswa Indonesia (Lestari, 2022) dan bahkan urgensinya meningkat di masa pandemi (Srihastuti & Wulandari, 2021). Intervensi Growth Mindset secara daring juga telah menjadi subjek analisis bibliometrik (Lestari, 2025), menekankan bahwa konsep ini adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki. Pola pikir yang tetap melihat gap antara ilmu S1/S2 dan S3 sebagai kelemahan personal yang harus disembunyikan. Sebaliknya, Growth Mindset melihatnya sebagai peluang unik untuk sintesis keilmuan, di mana pengetahuan dari dua bidang berbeda dapat menghasilkan inovasi novelty yang tidak dapat dicapai oleh peneliti tunggal di satu disiplin. Bab ini akan membedah tiga strategi inti yang didukung oleh literatur akademik (Fatimah, 2025; Ramadhona,

2025; Astuti, 2024) untuk mengimplementasikan Growth Mindset dalam praktik harian S3.

B. Kekuatan Kata 'Belum': Strategi Praktis Bahasa

1. Diagnosis Bahasa Internal dan Implikasinya

Pola pikir (Mindset) termanifestasi paling jelas dalam bahasa internal atau dialog diri (self-talk) seseorang. Dalam Fixed Mindset, bahasa internal seringkali bersifat definitif, permanen, dan personal, misalnya: "Saya tidak menguasai subjek ini," atau "Saya tidak akan pernah bisa mengintegrasikan dua teori ini". Pernyataan definitif yang absolut ini secara efektif menutup jalur eksplorasi dan menghambat fungsi kognitif yang diperlukan untuk pemecahan masalah.

Kualitas bahasa internal secara langsung memengaruhi regulasi usaha (effort regulation) dan ketekunan (persistence). Ketika bahasa mengasosiasikan kegagalan dengan kurangnya kemampuan bawaan, motivasi untuk mengerahkan usaha berkurang drastis karena usaha dianggap sia-sia. Oleh karena itu, langkah pertama menuju Growth Mindset adalah mengidentifikasi dan secara sadar mengganti bahasa internal yang bersifat menghakimi dan statis.

2. Strategi Praktis: Menambahkan 'BELUM' (The Power of 'Yet')

Alat linguistik yang paling sederhana namun paling revolusioner dalam membangun Growth Mindset adalah penambahan kata "Belum" (Yet) di akhir setiap pernyataan yang menghakimi. Kata sederhana ini secara struktural mengubah sebuah statement definitif yang menghukum menjadi sebuah hipotesis yang dapat diverifikasi di masa depan. Misalnya, "Saya belum menemukan data yang relevan". Secara psikologis, 'Belum' menciptakan jembatan yang menghubungkan realitas kegagalan saat ini dengan potensi kesuksesan di masa depan.

Penggunaan kata "Belum" secara sengaja membuka pintu psikologis untuk adanya perkembangan dan terbukti berkorelasi

positif dengan regulasi usaha yang lebih baik, karena masalah dianggap masih dapat diatasi dengan strategi yang berbeda (Astuti, 2024). Pergeseran fokus kognitif dari penilaian diri (Fixed) ke tindakan dan strategi (Growth) ini sangat krusial di tingkat S3 yang penuh ketidakpastian penelitian.

3. Mengajukan Pertanyaan Pemicu Pertumbuhan

Selain penggunaan 'Belum', strategi linguistik tingkat lanjut adalah mengubah pernyataan negatif menjadi pertanyaan pemicu pertumbuhan (growth-triggering questions). Ini memanfaatkan prinsip inquiry-based learning dalam dialog diri, mengubah keputusan menjadi keingintahuan metodologis. Misalnya, mengubah "Saya gagal dalam presentasi seminar ini" menjadi "Strategi apa yang BELUM saya coba untuk menyajikan data secara lebih meyakinkan? Siapa yang harus saya minta saran presentasi?".

Strategi bahasa ini juga berlaku untuk interaksi kolaboratif. Dalam menghadapi kritik promotor atau feedback pekerjaan, alih-alih defensif, kandidat dapat bertanya: "Strategi dan literatur apa yang harus saya eksplorasi untuk memenuhi revisi ini?". Dengan mengajukan pertanyaan yang berorientasi pada proses, kandidat S3 memosisikan diri sebagai pembelajar aktif yang fokus pada penyempurnaan, bukan hanya pada validasi pekerjaan.

C. Tantangan & Zona Nyaman: Merangkul Peningkatan Intelektual

1. Zona Nyaman Intelektual dan Jebakan Fixed Mindset

Di tingkat doktoral, zona nyaman intelektual didefinisikan sebagai keengganan untuk mengambil risiko kognitif yang seringkali termanifestasi sebagai keahlian sempit dan mendalam. Hal ini termanifestasi sebagai ketergantungan metodologis yang sudah dikuasai, atau penghindaran konseptual terhadap literatur lintas bidang yang menantang. Keengganan ini diperkuat oleh Fixed Mindset yang menafsirkan kesulitan dan kebutuhan untuk

belajar di luar bidang asal sebagai bukti keterbatasan intrinsik. Akibatnya, individu terlibat dalam penghindaran akademik (Academic Avoidance) di mana mereka menunda atau menghindari tugas yang memiliki potensi risiko kegagalan tinggi. Penghindaran ini, ironisnya, justru menurunkan Academic Buoyancy (Fatimah, 2025; Ramadhona, 2025) dan stagnasi intelektual, yang merupakan lawan dari tujuan S3.

2. Logika Stretching Intelektual: Tantangan sebagai Umpan Balik

Growth Mindset melihat kesulitan sebagai "latihan beban kognitif" yang esensial. Setiap tantangan metodologis, konseptual, atau administratif S3 harus dilihat sebagai umpan balik (feedback) yang memandu proses. Memperluas pemahaman lintas bidang adalah sebuah proses yang bertahap, dan kesulitan awal hanyalah sinyal bahwa kapasitas intelektual sedang diperluas.

Kemampuan untuk merangkul dan pulih dari tantangan akademik yang berulang dikenal sebagai Academic Resilience (Ramadhona, 2025). Resilience akademik seringkali didukung oleh faktor eksternal seperti dukungan sosial (Said et al., 2021) dan memungkinkan kandidat Doktor untuk bangkit kembali tanpa kehilangan momentum dan mempertahankan orientasi tujuan prestasi (achievement goal orientation) yang tinggi (Wichaidit et al., 2025). Dalam penelitian, kegagalan dalam mereplikasi temuan atau kesalahan dalam analisis adalah data berharga yang mengeliminasi jalur yang tidak efektif dan mengarahkan pada perumusan ulang hipotesis yang lebih kuat.

3. Strategi Menerima Kritik dan Keluar dari Zona Aman

Strategi pertama dan terpenting dalam menerima kritik adalah melakukan de-personalisasi kritik; Kritik terhadap naskah atau metode Anda bukanlah kritik terhadap intelegensi Anda. Ini memisahkan ego dari pekerjaan, memungkinkan analisis yang objektif. Strategi praktis yang dapat diterapkan adalah Proaktif

Mencari Feedback Awal. Sajikan ide mentah atau outline yang belum lengkap kepada promotor, bukan menunggu hingga draf hampir selesai. Ini memindahkan fokus kritik dari "Apakah ini bagus?" menjadi "Bagaimana ini bisa diperbaiki di tahap awal?". Selain itu, kandidat harus secara sengaja mengambil Risiko Metodologis yang Diperhitungkan, yaitu dengan memasukkan satu elemen baru dalam penelitian Anda (teori baru, metode analisis baru) yang memaksa Anda keluar dari zona nyaman. Hal ini menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan.

D. Penutup dan Langkah Nyata

1. Rangkuman: Pola Pikir sebagai Modal Akademik

Perjalanan akademik di tingkat Doktor, yang sering diperparah oleh Beban Tiga Lipat (riset dan pekerjaan), menuntut lebih dari sekadar kecerdasan, namun ia menuntut sistem keyakinan yang adaptif. Growth Mindset adalah modal non-kognitif yang paling vital bagi akademisi di puncak piramida penelitian. Pola pikir ini mengubah interpretasi dasar terhadap kesulitan: mengubah Kegagalan menjadi data berharga dan mengubah Usaha Keras menjadi investasi yang mengembangkan kemampuan.

Dengan mengadopsi bahasa dan strategi yang berfokus pada proses, kandidat Doktor membangun resiliensi (Wulandari & Harahap, 2022) dan academic buoyancy yang diperlukan untuk gigih di tengah penolakan dan kerumitan ilmiah. Kemampuan untuk mempertahankan kegigihan di tengah kemunduran adalah inti dari achievement goal orientation dan juga grit (Andya, 2024) yang harus menjadi bagian tak terpisahkan dari peran ganda kandidat Doktor. Adopsi Growth Mindset dalam konteks pembelajaran dewasa juga didukung oleh tinjauan literatur sistematis (Symonds, 2025).

2. Jembatan ke Aksi: Mengubah Kebiasaan Kognitif

Implementasi Growth Mindset pada tingkat S3 harus dilakukan melalui tindakan yang disengaja dan berkelanjutan.

Mengingat peran ganda sebagai profesional, pendekatan pelatihan berbasis Growth Mindset dapat diaplikasikan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis (psychological well-being) personal (Purwaningsih, 2025). Secara praktis, mengelola Mindset di tengah beban akademik yang tinggi memerlukan auditing kognitif harian.

a. Protokol Harian: Jurnal Aksi Kognitif

- 1) Diagnosis Momen Fixed Mindset: Setiap malam, identifikasi satu pernyataan negatif yang muncul saat menghadapi tugas yang terhambat.
- 2) Transformasi Linguistik 'Belum': Ubah pernyataan definitif tersebut menjadi pertanyaan berorientasi 'Belum' dan pertanyaan aksi yang spesifik. Tindakan ini segera mengalihkan energi dari keputusan ke regulasi usaha yang konstruktif.
- 3) Tentukan Growth Step: Tetapkan satu langkah kecil yang berfokus pada proses (bukan hasil) yang akan dieksekusi keesokan harinya, seperti membaca satu bab metodologi baru yang menantang.

b. Audit Risiko Intelektual Mingguan

- 1) Evaluasi Risiko: Di akhir pekan, evaluasi apakah ada komponen utama disertasi atau pengajaran/pekerjaan (metode baru, teori lintas bidang) yang sengaja dihindari selama seminggu.
- 2) Kunci Stretching: Masukkan satu elemen risiko kognitif (intellectual stretching) ke dalam rencana minggu depan yang memaksa Anda keluar dari zona nyaman.

Tindakan disengaja ini mengubah tantangan dari ancaman menjadi investasi yang memperluas kapasitas intelektual, memastikan pertumbuhan yang terus berkelanjutan. Growth Mindset adalah cetak biru untuk keunggulan akademik yang berkelanjutan. Bab ini telah menunjukkan bahwa keberhasilan di tingkat doktoral bukanlah produk dari kecerdasan yang disajikan secara statis, tetapi merupakan hasil langsung dari ketekunan yang dikelola, kegagalan yang diinterpretasikan ulang, dan kritik

yang diubah menjadi tindakan. Saat Anda menutup bab ini, bawa pemahaman bahwa tantangan terberat anda adalah peluang terbesar anda. Menjadi seorang Doktor sejati berarti berhenti membuktikan diri dan mulai mengaktualisasikan potensi tak terbatas melalui pertumbuhan yang disengaja, baik di laboratorium, ruang kelas, maupun kantor profesional anda.

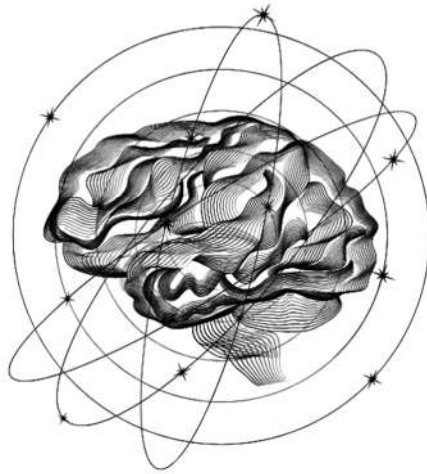
Referensi

- 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>
- Astuti, F. W. (2024). Effectiveness of Group Guidance on Growth Mindset for Improving Students' Effort Regulation, Group Guidance. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 37(1), 45-56. <https://doi.org/10.15294/a5zxmc35>
- 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.
- Fatimah, S. (2025). Enhancing Academic Engagement: Growth Mindset and Academic Buoyancy in Emerging Adulthood. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(1), 27-36. <https://doi.org/10.22219/jipt.v13i1.36391>
- Herlina, Elin, et.al (2024). Peningkatan Kemampuan Pola Pikir Growth Mindset pada Anak Sekolah. *Journal of Innovation and Sustainable Empowerment* Vol. 3, No. 2 <https://jise.uniku.ac.id/pub/index>

- Kholili, M. I. (2025). Growth Mindset in the Lens of Social-Cognitive Approaches: The Critical Role of Cultural Values, Parental Involvement, and Teacher Engagement. *Book of Conference Proceeding, Kuras Institute*, 2(1), 205-217. <https://doi.org/10.51214/002025071518000>
- 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>
- Purwaningsih, L. (2025). The Application of Growth Mindset Training-Based Classical Guidance to Enhance Psychological Well-Being. *Quanta: Jurnal Kajian Pendidikan dan Sains*, 14(1). <https://doi.org/10.22460/quanta.v9i1.5665>
- 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/>
- Ramadhona, R. (2025). The Effect of Growth Mindset on Student Academic Resilience: A Comparative Study Between Indonesia and Malaysia. *Darussalam Journal of Psychology and Education*, 6(2), 115-124. <https://doi.org/10.70363/djpe.v3i2.269>

- 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
- Wichaidit, P. R., Wichaidit, W., & Boonsin, T. (2025). Growth Mindset and Achievement Goal Orientation in High-Ability Learners. *Journal of Turkish Science Education*, 22(3), 533–550. <https://doi.org/10.36681/v22i3>
- 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), 50-60.
<https://doi.org/10.55962/metanoia.v4i1.62>



Best Practice Transformasi Mindset: Mensiasati Peran Ganda dalam Menempuh Pendidikan Jarak Jauh

Deasy Liestianty

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah menghadirkan perubahan signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, termasuk pada tingkat doctoral. Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) menjadi metode pembelajaran yang semakin relevan karena mampu memberikan fleksibilitas, efektivitas, serta kesempatan yang lebih luas bagi pembelajar untuk mengakses pendidikan tanpa harus hadir secara fisik. Menurut prinsip-prinsip lifelong learning, pendidikan tidak mengenal batas usia, dan setiap individu berhak untuk terus mengembangkan kompetensi akademik maupun profesional sesuai kebutuhan

perkembangan zaman. Dalam konteks ini, PJJ memainkan peran strategis dalam mendukung pembelajaran sepanjang hayat.

Namun, keberhasilan dalam menjalani PJJ tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan mindset pembelajar. Konsep growth mindset yang menekankan keterbukaan terhadap tantangan, kemauan untuk belajar hal baru, serta keyakinan bahwa kemampuan dapat terus berkembang—menjadi fondasi penting dalam proses adaptasi pembelajaran jarak jauh. Tantangan tersebut semakin nyata bagi mahasiswa dewasa, terutama mereka yang harus menyeimbangkan berbagai peran sosial dan profesional.

Sebagai seorang ibu rumah tangga, akademisi, lanjut studi pada usia yang sudah tidak muda lagi, , tantangan tersebut menjadi pengalaman nyata yang harus dihadapi. Pada usia yang tidak lagi muda, kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi digital, mengelola waktu, serta mempertahankan komitmen akademik memerlukan transformasi mindset yang lebih kuat dan terarah. Selain menjalani perkuliahan PJJ yang terdiri atas tiga kali pertemuan sinkron daring pada sore hingga malam hari, sepuluh kali pertemuan asinkron melalui LMS, serta satu kali pertemuan luring, tanggung jawab lain juga harus tetap dijalankan. Tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi, pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat tetap berlangsung bersamaan dengan peran domestik sebagai pengelola rumah tangga. Multitugas ini menjadi kompleks dan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun kognitif, sehingga memerlukan strategi adaptif dan disiplin belajar mandiri yang efektif.

Dalam konteks itulah penting untuk mengembangkan best practice transformasi mindset dalam PJJ, khususnya bagi mahasiswa dewasa yang menjalani studi lanjut di tengah beragam peran. Best practice ini tidak hanya menggambarkan pengalaman personal yang berhasil, tetapi juga menawarkan gambaran praktis mengenai strategi, pola pikir, dan pengelolaan diri yang dapat direplikasi atau diadaptasi oleh pembelajar lain. Dokumentasi pengalaman ini dapat

memberikan kontribusi pada penguatan praktik PJJ yang lebih humanis, inklusif, dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan tinggi.

Dengan demikian, pengalaman menjalani studi doktoral pada usia 52 tahun melalui model PJJ merupakan contoh nyata bagaimana transformasi mindset dapat menjadi pendorong keberhasilan dalam pembelajaran berbasis teknologi. Pengalaman ini layak dijadikan best practice yang tidak hanya memperkaya literatur mengenai pembelajaran jarak jauh, tetapi juga memberikan inspirasi bagi pembelajar sepanjang hayat yang berusaha menyeimbangkan pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan pribadi secara harmonis.

B. Permasalahan Utama

Berdasarkan konteks di atas, beberapa permasalahan utama yang diidentifikasi adalah:

1. Konflik Sumber Daya (Resource Conflict): Waktu, perhatian, dan energi mental merupakan sumber daya yang terbatas. Ketiganya harus dialokasikan secara bersamaan untuk tiga domain yang sama-sama menuntut: akademik, profesional (Tri Dharma), dan domestik.
2. Gap Kemandirian Belajar: Sistem pendidikan dasar hingga menengah di Indonesia pada umumnya belum sepenuhnya membangun budaya kemandirian belajar (self-directed learning). Akibatnya, banyak mahasiswa yang mengalami "cultural shock" ketika harus bertanggung jawab penuh atas pace dan depth pembelajaran mereka.
3. Dekomposisi Pengalaman Sosial-Akademik: Interaksi akademik yang terfragmentasi (hanya melalui forum dan sesi sinkronus terbatas) dapat menghambat proses konstruksi pengetahuan yang seringkali lahir dari diskusi spontan dan informal.
4. Beban Kognitif Tambahan: Mahasiswa tidak hanya harus memahami materi, tetapi juga mahir mengelola teknologi, menavigasi LMS, dan mengatur arus informasi yang datang secara digital, yang kesemuanya menambah beban kognitif.

C. KERANGKA TEORETIS TRANSFORMASI MINDSET DAN PEMBELAJARAN JARAK JAUH

Andragogi: Teori Pembelajaran Orang Dewasa (Knowles). Teori Andragogi yang dikemukakan oleh Malcolm Knowles menjadi landasan paling fundamental dalam memahami mahasiswa PJJ dengan peran ganda. Knowles mendalilkan bahwa pembelajaran orang dewasa (adult learners) memiliki karakteristik yang berbeda dengan pembelajaran anak-anak (pedagogy).

Karakteristik Pembelajar Dewasa:

1. **Kebutuhan untuk Tahu (Need to Know):** Orang dewasa perlu memahami mengapa mereka perlu mempelajari sesuatu sebelum mereka mau mempelajarinya. Seorang dosen yang melanjutkan studi S3, misalnya, sudah memiliki alasan yang sangat konkret: untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, atau untuk kenaikan jabatan. Pemahaman akan "mengapa" ini adalah bahan bakar motivasi awal.
2. **Konsep Diri (Self-Concept):** Orang dewasa memiliki konsep diri sebagai individu yang mampu mengarahkan hidupnya sendiri, termasuk belajarnya. Mereka merasa terhina jika diperlakukan seperti anak-anak. Sistem PJJ yang menuntut kemandirian sebenarnya selaras dengan konsep diri ini, asalkan transisinya dilakukan dengan baik.
3. **Peran Pengalaman (Role of Experience):** Orang dewasa membawa serta bank pengalaman yang kaya yang menjadi sumber belajar yang sangat berharga. Dalam konteks peran ganda, pengalaman menjalankan Tri Darma justru dapat memperkaya studi. Misalnya, penelitian untuk disertasi dapat diintegrasikan dengan penelitian untuk memenuhi kewajiban Tri Darma.
4. **Kesiapan Belajar (Readiness to Learn):** Orang dewasa siap belajar jika mereka memandang bahwa yang dipelajari akan membantu mereka menghadapi situasi kehidupan nyata. Tugas-tugas dalam perkuliahan akan terasa lebih bermakna jika langsung dapat dihubungkan dengan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja atau dalam penelitian.

5. **Orientasi Belajar (Orientation to Learning):** Orientasi belajar orang dewasa adalah berpusat pada masalah (problem-centered), bukan berpusat pada mata pelajaran (subject-centered). Mereka lebih tertarik untuk mempelajari sesuatu yang dapat memecahkan masalah mereka saat ini.

Pengertian dan Karakteristik Inti Fixed Mindset dan Growth Mindset

- **Fixed Mindset:** Keyakinan bahwa kemampuan, kecerdasan, dan bakat adalah sifat bawaan yang tetap. Individu dengan mindset ini cenderung:
 - Menghindari tantangan karena takut gagal dan dianggap "tidak pintar".
 - Mudah menyerah ketika menghadapi hambatan.
 - Menganggap usaha sebagai sesuatu yang memalukan; jika Anda memang pintar, seharusnya tidak perlu berusaha keras.
 - Mengabaikan kritik konstruktif dan merasa tersinggung dengan feedback.
 - Merasa terancam dengan kesuksesan orang lain.
- **Growth Mindset:** Keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat dikembangkan melalui dedikasi, kerja keras, dan belajar dari kesalahan. Individu dengan mindset ini cenderung:
 - Merangkul tantangan sebagai peluang untuk berkembang.
 - Bertahan dalam menghadapi kemunduran (persistence), melihat kegagalan sebagai bagian dari proses belajar.
 - Melihat usaha sebagai jalan menuju penguasaan (mastery).
 - Belajar dari kritik dan mencari umpan balik untuk perbaikan.
 - Mendapatkan inspirasi dari kesuksesan orang lain.

Berdasarkan prinsip-prinsip di atas, seseorang harus secara aktif menciptakan relevansi. Setiap modul, setiap tugas, harus



dihubungkan dengan pertanyaan: "Bagaimana ini membantu saya memecahkan masalah dalam peran saya sebagai pengajar/peneliti/anggota keluarga?" Pendekatan ini mengubah tugas dari beban menjadi investasi solusi.

Tabel Transformasi Mindset Kunci

Aspek	Mindset Sebelum Studi (Konvensional)	Mindset Saat Studi PJJ (Yang Diperlukan)	Manfaat & Dampak
1. Otonomi Belajar	Berguru pada Pengajar: Dosen sebagai sumber utama ilmu. Pembelajaran bersifat "di-spoon-feeding".	Belajar Mandiri (Self-Directed Learning): Dosen sebagai fasilitator. Mahasiswa aktif mencari, menyaring, dan membangun pengetahuannya sendiri.	Meningkatkan kemampuan problem-solving, kemandirian, dan kedewasaan intelektual yang sangat berguna di dunia kerja.
2. Manajemen Waktu	Terstruktur & Kaku: Jadwal kuliah tetap, kehadiran fisik wajib. Waktu belajar relatif lebih	Fleksibel & Proaktif: Waktu sangat fleksibel, tetapi membutuhkan perencanaan yang ketat (time-	Mengasah skill manajemen proyek dan prioritas, membuat seseorang lebih produktif

Aspek	Mindset Sebelum Studi (Konvensional)	Mindset Saat Studi PJJ (Yang Diperlukan)	Manfaat & Dampak
	mudah dialokasikan.	blocking). Disiplin diri adalah kunci.	dalam semua peran (keluarga, kerja, kuliah).
3. Peran Teknologi	Alat Bantu: Teknologi sebagai pelengkap (misal: slide PowerPoint).	Lingkungan Belajar Utama: LMS, video conference, forum diskonline adalah "ruang kuliah" dan "perpustakaan" baru.	Melek digital dan adaptif terhadap teknologi terbaru, sebuah keahlian esensial di abad 21.
4. Interaksi Sosial	Langsung & Spontan: Diskusi terjadi secara langsung di kelas, kantin, atau perpustakaan.	Tertunda & Terencana: Komunikasi via forum, chat, atau email. Butuh inisiatif lebih tinggi untuk berinteraksi.	Mengembangkan kemampuan komunikasi tertulis yang jelas dan efektif, serta jaringan yang lebih luas dan beragam.

Aspek	Mindset Sebelum Studi (Konvensional)	Mindset Saat Studi PJJ (Yang Diperlukan)	Manfaat & Dampak
5. Evaluasi Diri	Berdasarkan Ujian & Tugas Tersktur: Ujian Tengah Semester (UTS) dan Ujian Akhir Semester (UAS) menjadi patokan utama.	Berkesinambungan & Berbasis Tugas: Evaluasi berasal dari partisipasi di LMS, kuis, dan tugas mingguan. Progress bersifat akumulatif.	Membentuk kebiasaan untuk terus merefleksikan proses belajar (metacognition) dan menerima umpan balik secara konstan.

D. Best Practice

Kasus 1: Overwhelm Akibat Beban Ganda dan Tumpukan Tugas Mingguan

Situasi:

Terdapat 9 mata kuliah, dan setiap mata kuliah memberikan berbagai metode untuk memastikan peserta mata kuliah itu mempelajari materinya,. Selain diberikan modul, diberikan juga slide materi, contoh artikel jurnal yang terkait dengan materi tersebut, forum tempat peserta berdiskusi, dan yang terakhir adalah tugas untuk memastikan peserta telah memahami materi yang diberikan. Jadi setiap minggu selalu ada tugas yang harus diunggah ke LMS, baik itu berupa quis, review jurnal, latihan/praktek materi. Di saat yang

sama, tugas mengajar, mulai dari mempersiapkan materi, mempersiapkan praktikum, memeriksa tugas mahasiswa, tanggung jawab sebagai ketua jurusan, dan tugas tugas lain yang berhubungan akademik memiliki deadline pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga yang tidak bisa ditunda. Rasa panik dan kewalahan muncul karena semuanya terasa harus dikerjakan sekaligus.

Tantangan

Kuliah by course dengan skema pendidikan jarak jauh memerlukan kemampuan adaptasi terhadap teknologi, kedisiplinan belajar, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas akademik. Di sisi lain, ia tetap memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta menjalankan perannya memegang salah satu jabatan, yang membutuhkan kemampuan mengambil keputusan, mengatur sumber daya, dan menjaga iklim akademik yang kondusif. Selain itu, ia tetap memegang peran sebagai ibu dan pengelola rumah tangga, yang secara emosional dan fisik memerlukan energi besar. Mindset konvensional cenderung menunda karena tidak ada pengingat fisik dari dosen. Tugas dianggap baru nyata ketika mendekati deadline. Kesibukan yang padat, tugas yang tidak memandang alasan, memerlukan pemikiran yang lebih dalam, sehingga seakan waktu tidak cukup 24 jam sehari, 7 hari seminggu. Situasi tersebut mencerminkan apa yang dalam literatur psikologi disebut sebagai *role strain* atau ketegangan peran (Goode, 1960), ketika berbagai tuntutan pada satu individu dapat menyebabkan kelelahan mental, penurunan produktivitas, dan penurunan well-being.

Aksi

Dengan membawa harapan bahwa program yang dipilih, yaitu PJJ adalah solusi yang tepat karena dapat tetap bersama keluarga, tetapi juga mendapatkan ilmu, saya memilih untuk mengubah cara pandang dan pola respons terhadap situasi tersebut melalui transformasi *growth mindset*.

Menurut Carol Dweck (2006), growth mindset adalah keyakinan bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan. Berangkat dari teori ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan bukan bertumpu pada bakat atau kekuatan awal, tetapi pada kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi. Ia mulai menginternalisasi bahwa studi PJJ bukan hambatan yang memperberat hidup, tetapi peluang untuk memperbarui kompetensi akademik dan memperluas cakrawala pengetahuan.

Sebagai Ketua Jurusan, penulis memaknai setiap tantangan administratif dan kepemimpinan bukan sebagai beban tambahan, tetapi sebagai kesempatan untuk memperkuat kapasitas manajerial dan meningkatkan kualitas layanan akademik jurusan. Penulis memahami bahwa perubahan hanya dapat terjadi apabila yang bersangkutan sendiri berkomitmen pada proses belajar sepanjang hayat (lifelong learning), sejalan dengan konsep andragogy Knowledges (1984) yang menekankan bahwa orang dewasa belajar paling baik ketika pembelajaran itu relevan dengan pengalaman hidup dan kebutuhan profesional mereka.

Time Blocking & Prioritization: Karena banyaknya tugas yang harus dilakukan, penulis membuat list. tugas dipilah berdasarkan tingkat urgensi dan pentingnya. Jam tidur dan bangun, diatur sedemikian rupa, tidur penulis usahakan sekitar jam 10, sehingga bisa bangun sekitar jam 4, saat otak dalam keadaan tenang dan pikiran jernih, pserta tidak disibukkan dengan urusan lain, penulis berusaha duduk mengerjakan tugas kuliah. Jadi manajemen waktu sangat diperlukan sehingga meminimalisasi ‘panick attack’ ketika tiba waktu deadline, sementara itu juga tugas lain menanti. Penulis juga menghindari penundaan yang berlarut.

Kasus 2. Dibayangi Kekhawatiran akan kegagalan

Situasi

Penulis memulai studi lanjut pada umur yang sudah tidak muda, Sakit kepala yang menahun, yang pernah dialami, penyelesaian

tugas akhir yang selalu mengalami kendala, membuat perasaan penulis ketika akan mengikuti studi lanjut dibayangi perasaan kekhawatiran, apa yang akan dialami apabila mengikuti perkuliahan.

Tantangan

Penulis harus berusaha mengatasi kekhawatiran yang bisa menjadi penghambat usaha penulis dalam menyelesaikan studi. Untuk berusaha sehat, penulis menerapkan Teknik "Pomodoro" untuk Menjaga Fokus: Bekerja dengan interval 25 menit duduk di depan laptop fokus penuh diikuti istirahat 5 menit, dengan berjalan sedikit. Tidak memaksakan ketika diri sudah mulai menunjukkan sinyal untuk beristirahat. Belajar dari kegagalan penyelesaian tepat waktu dan dengan hasil yang kurang memuaskan, penulis berusaha lebih banyak belajar, memanfaatkan pelatihan-pelatihan sebagai tambahan di luar perkuliahan, membangun circle yang bisa membantu meringankan beban pikiran tugas-tugas, dan tidak malu untuk belajar bahkan yang jauh lebih muda sekalipun.

Kasus 3: Merasa Terisolasi dan Kehilangan Motivasi

Situasi

Belajar yang lebih banyak menggunakan dunia maya, tidak ada pengontrol secara fisik, merasa tidak ada teman, karena masing-masing di domisilinya, walaupun sering menggunakan media social untuk berkomunikasi, tetapi akan berbeda apabila berkumpul secara nyata, setiap saat bisa berdiskusi, dan saling membantu. Analisis Fixed Mindset: "Tidak ada yang peduli. Saya sendirian dalam perjuangan ini. Saya memang tidak pandai bersosialisasi secara daring." (Menggeneralisasi dan melabeli diri).

Tantangan

Reframing dengan Growth Mindset: "Membangun koneksi dalam lingkungan daring membutuhkan usaha dan strategi yang berbeda. Keterampilan sosial daring saya masih perlu dikembangkan. Saya akan proaktif memulai percakapan, meskipun terasa canggung

pada awalnya.". bagaimana membangun komunikasi yang baik dengan teman, pengajar dengan budaya yang berbeda-beda.

Aksi

Saat membangun "Personal Learning Network", penulis melihat setiap inisiatif (mengirim pesan, memulai diskusi) sebagai latihan untuk otot social. Komunikasi yang baik juga terutama diterapkan dengan pengajar, yang berbeda bila bertemu secara langsung.

Tantangan sebagai Nutrisi bukan Racun: Seorang mahasiswa dengan Fixed Mindset akan melihat tumpukan tugas, konflik jadwal, dan materi yang sulit sebagai bukti bahwa "saya tidak cukup pantas untuk ini". Mereka akan menghindari, menunda, atau berpikir untuk berhenti. Sebaliknya, mahasiswa dengan Growth Mindset akan berkata,

Kegagalan sebagai Data, bukan Identitas: Ketika mendapat nilai rendah pada tugas pertama di LMS, respons Fixed Mindset adalah: "Saya memang payah dalam menulis review." Ini adalah pernyataan tentang identitas. Respons Growth Mindset adalah: "Pendekatan saya dalam menulis review kali ini belum efektif. Saya perlu mempelajari feedback dosen dan mencari strategi penulisan yang lebih baik untuk tugas berikutnya." Kegagalan dialihkan dari who you are menjadi what you did. Dari Otonomi Semu menuju Kemampuan Belajar Mandiri: The Power of "Yet"

Fixed Mindset dalam Belajar: "Saya tidak mengerti materi modul ini." (Pernyataan final).

Growth Mindset dalam Belajar: "Saya belum mengerti materi modul ini. Saya akan coba menonton video penjelasan tambahan, bergabung dengan forum diskusi, atau bertanya kepada teman di grup whatsapp."

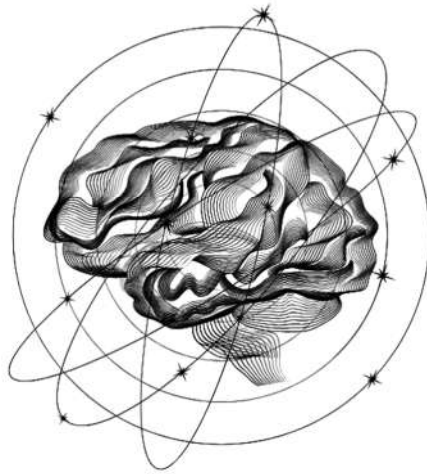
Kata kunci "Belum" (Yet) ini sangat powerful. Ini mengubah jalan buntu menjadi proses yang sedang berlangsung. Dalam konteks peran ganda, ketika saya berkata, "Saya belum bisa menyeimbangkan

kerja dan kuliah," saat itu saya membuka diri untuk mencari strategi, bukan untuk menyerah.

E. Refleksi akhir

Dalam PJJ, kita seakan dilatih untuk menjadi Ultra Learning, yaitu pendekatan intensif dan mandiri dalam pembelajaran yang memfokuskan pada penguasaan keterampilan dengan cepat. Ultra Learning mengutamakan pembelajaran yang praktis, terarah, dan efisien. Pendekatan yang menekankan pada tingkat konsentrasi dan upaya yang tinggi.

Menekankan bahwa transformasi PJJ bukanlah tentang menjadi "manusia super" yang mampu melakukan segalanya, tetapi tentang menjadi "pembelajar yang tangguh" yang percaya bahwa melalui usaha dan strategi yang tepat, mereka dapat terus berkembang menghadapi tantangan apa pun. Growth Mindset adalah kunci untuk membuka potensi tersebut.



Mengubah Pola Pikir: Perjalanan Saya Menuju Growth Mindset di Dunia Penelitian Pendidikan

Fransiskus Nendi

A. Pendahuluan

Bagi peneliti pemula, memasuki dunia akademik bukan saja tantangan intelektual, tetapi juga psikologis. Ketidaksiapan pertemuan akademik yang padat istilah, tuntutan publikasi artikel ilmiah, dan mengharuskan untuk produktivitas sering kali mengalami perasaan ragu terhadap kemampuan diri. Kondisi ini memperkuat “pola pikir tetap (fixed mindset), yakni keyakinan bahwa kemampuan bersifat bawaan dan sulit diubah (Dweck, 2006)”. Dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia yang menekankan kuantitas publikasi, indeks sitasi, dan peringkat jurnal, ruang untuk belajar secara bertahap menjadi terbatas (Brew, Boud, & Namgung, 2016). Hal ini menciptakan ekosistem yang kurang ramah bagi proses

pembentukan identitas akademik yang sehat. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi peran growth mindset, cara berpikir yang meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha, strategi, dan dukungan social, dalam mendukung ketahanan dan perkembangan peneliti pemula di tengah tekanan dunia akademik.

B. Prolog: Ketika Penelitian Terasa Mengintimidasi

Saya masih ingat dengan jelas, perasaan ketika pertama kali bergabung bersama senior terjun ke dunia riset pendidikan. Ruang diskusi terkait topik penelitian terasa seperti medan pertempuran, terlalu banyak istilah yang asing, diskusi yang sangat ilmiah, dan wajah-wajah yang hadir kelihatan lebih yakin dari saya. Di saat diskusi ilmiah itu, saya lebih banyak diam dan merasa tidak perlu ada di tempat ini, bukan hanya karena kurangnya pengalaman, tetapi karena mulai merasa bingung dan pesimis dengan kapasitas pribadi saya. Saat diskusi itu pula, saya bertanya dalam hati: Apakah saya cocok menjadi peneliti? Ataukah saya termasuk orang yang tersesat menjadi bagian dari anggota diskusi ini? Ataukah pula saya tersesat di dunia akademik ini?

Pengalaman ini diselimuti dengan penuh kebingungan. Membaca referensi buku termasuk artikel jurnal pendidikan membutuhkan banyak hal termasuk waktu, apalagi saya tidak terbiasa dengan bahasa ilmiah akademik yang padat. Membuat proposal penelitian hibah rasanya seperti beban yang tak kunjung selesai karena harus menggunakan bahasa akademik yang belum saya pahami. Ketika saya mengajukan draf proposal pertama saya kepada review internal kampus tempat saya bekerja, masukan, koreksi dan saran begitu banyak hingga saya hampir menyerah. Saya, bukan hanya lemah secara intelektual, tapi juga mental belum terbiasa.

Dalam situasi-situasi seperti itu, saya mulai mengenal istilah “fixed mindset”, pandangan bahwa kemampuan manusia itu bersifat tetap dan tidak dapat banyak diubah. Saya sadar bahwa saya tidak memiliki pengalaman hingga pengetahuan untuk menjadi peneliti. Saya membandingkan diri dengan senior dan rekan-rekan sejawat yang seakan-akan bisa berbicara teori pendidikan dengan lancar, dan

saya merasa tertinggal jauh. Pandangan ini menghambat saya untuk mencoba, karena setiap kegagalan dianggap sebagai bukti bahwa manusia memang tidak mampu (Dweck, 2006).

Namun, ranah akademik tidak membiarkan banyak ruang untuk lama terhanyut dalam rasa kegagalan. Target output, penggunaan waktu, belajar bersama dan tuntutan capaian untuk terus membuat saya tetap harus berproses. Celaknya, tuntutan ini justru bisa memperburuk perasaan yang melahirkan adanya rasa tidak percaya diri. Dunia akademik, terutama dalam hal publikasi dan penilaian kinerja dosen atau peneliti, menciptakan ekosistem yang tidak ramah terhadap proses belajar yang lambat (Brew, Boud, & Namgung, 2016). Dalam sistem akademik yang lebih mengutamakan jumlah publikasi, indeks sitasi, peringkat jurnal artikel yang diterbitkan, dibanding upaya berpikir dan pencarian nilai, saya seperti sedang dipaksa berjalan sebelum bisa belajar merangkak. Nampaknya menyadarkan saya bahwa saya tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan metodologi atau literatur semata, apabila saya ingin bertahan (dan berkembang) di dunia akademik.

Saya harus mengubah cara saya memandang diri dan dunia akademik hingga proses belajar saya. Penelitian bukan hanya tentang apa yang saya tahu, tapi tentang seberapa jauh saya bersedia belajar. Ini adalah titik pangkal dari proses panjang saya untuk berlari dari fixed mindset menuju growth mindset, sebuah cara berpikir yang percaya bahwa “kemampuan bisa dikembangkan melalui usaha, strategi yang tepat, dan bantuan orang lain (Dweck, 2006)”.

C. Titik Balik: Ketika Kegagalan Menjadi Cahaya

Saya pernah berpikir bahwa keuletan pasti berujung pada hasil yang sangat memuaskan. Maka ketika saya menghabiskan waktu begitu banyak menyusun artikel hasil penelitian pertama saya untuk jurnal peringkat nasional yang terakreditasi, saya sangat yakin, atau setidaknya berharap penuh bahwa karya saya akan diapresiasi. Namun, kenyataan tidak sesuai harapan. Artikel karya saya itu tidak diterima dengan catatan komentar yang tajam, bahkan sangat menyakitkan. Reviewer eksternal mempertanyakan masalah

penelitian, kejelasan tujuan, kekuatan landasan teoretis, dan kejelasan relevansi data dengan masalah penelitian. Beberapa catatan reviewer masih saya ingat: Masalah yang diangkat belum sesuai fakta lapangan”, “Kurang kontribusi terhadap masalah pendidikan,” dan “Analisis data masih sangat lemah.”.

Catatan, dan kritik yang tajam ini bukan hanya mengganggu sisi akademik saya, tapi juga kejiwaan saya. Lagi-lagi saya bertanya dalam hati: Apakah saya tidak cocok menjadi peneliti? Penolakan itu seakan-akan membenarkan rasa kaku dan minder ang telah lama ada dalam diri saya. Namun di tengah situasi kaku dan minder itu, saya berusaha menyadari bahwa situasi ini memberi saya kesempatan yang tak ternilai cahayanya. Cahaya yang memperlihatkan keterbatasan saya, sekaligus memperdalam ruang dan waktu refleksi. Saya termotivasi pada teori pembelajaran transformatif yang paparkan oleh Jack Mezirow (1991). Dalam teorinya Mezirow, bahwa “pengalaman disfungsional atau mengecewakan, yang disebutnya disorienting dilemma, sering kali menjadi pemicu bagi pembelajaran yang mendalam dan bermakna”. Berbagai masukan dalam artikel saya itu, komentar yang sangat tajam ini memaksa saya untuk melihat kembali anggapan-anggapan saya sebagai peneliti. Mengapa saya meneliti? Untuk siapa penelitian ini dilakukan?

Dari situ, saya mulai membuka diri terhadap komentar atau kritik, bukan sebagai serangan, melainkan sebagai cahaya perubahan. Saya melihat kembali karya saya dengan sudut pandang baru. Saya menyadari bahwa tulisan saya terlalu berorientasi pada “selesai,” tidak pada orientasi “bermakna.” Saya terlalu fokus pada struktur dan format template, namun kesampingkan isi dan kedalaman makna.

Kegagalan tidak sampai disitu. Beberapa bulan setelahnya, proposal penelitian saya ditolak dalam seleksi hibah internal kampus saya bekerja. Komentarnya hamper sama: “tujuan tidak focus atau luas,” “novelty tidak ditemukan,” dan “teori sampai metodologi tidak konsisten.” Meski sempat membuat saya tidak memperbaikinya, di sisi lain saya mulai menangkap makna : kelemahan saya terletak bukan pada niat melakukan, melainkan pada kemampuan yang belum

matang dan refleksi yang masih dangkal. Proses ini membawa saya pada praktik pembelajaran orang dewasa sebagaimana dijelaskan oleh Mezirow, bahwa “refleksi kritis atas pengalaman pribadi adalah jantung dari pertumbuhan intelektual”. Saya mulai memahami keterbatasan saya, melihat kembali catatan penilai, berdiskusi dengan senior dan rekan dosen, hingga memperbaiki bagian demi bagian dengan pemahaman yang lebih. Dari sini saya merefleksikan ternyata semuanya tidak ada yang instan, akan tetapi perlahan mulai merasa lebih mampu. Bukan karena saya menjadi lebih bisa, tapi karena saya mulai berproses dari kegagalan. Kegagalan, pada akhirnya, menjadi motivasi yang sangat terbantu. Ia tidak memberi pengalaman, tapi corong kesadaran. Dan dari kesadaran itulah saya mulai memperbaiki perjalanan saya, bukan dengan langkah yang lebih cepat, tetapi dengan pijakan yang lebih bermakna.

D. Memahami Growth Mindset: Lebih dari Sekadar Positif Thinking

Banyak orang menganggap bahwa memiliki growth mindset berarti cukup dengan berpikir positif dan yakin bahwa semuanya akan berjalan lancar selama kita tetap semangat. Namun, seiring perjalanan saya di dunia penelitian, saya menyadari bahwa makna growth mindset jauh lebih dalam. Ia tidak sekadar tentang rasa optimis, tetapi tentang keyakinan bahwa kemampuan dapat terus berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan kesediaan untuk belajar dari kegagalan.

Carol Dweck (2006), yang memperkenalkan istilah ini, membedakan growth mindset dari fixed mindset—yakni pandangan bahwa kecerdasan atau bakat adalah bawaan dan sulit berubah. Dalam fixed mindset, kegagalan terasa sebagai ancaman terhadap jati diri. Sebaliknya, dalam growth mindset, kegagalan dilihat sebagai bagian dari proses belajar; sebagai informasi yang dapat digunakan untuk memperbaiki cara kita bertindak.

Saya tidak menemukan pemahaman ini hanya lewat buku atau seminar, tetapi lewat pengalaman langsung, terutama saat saya hampir menyerah. Contohnya, saat saya kesulitan memahami analisis

data kuantitatif dalam riset saya. Naluri awal saya adalah menghindar, merasa itu “bukan bidang saya”. Sempat terpikir untuk beralih ke pendekatan kualitatif saja. Tapi pengalaman sebelumnya mengingatkan bahwa menghindar bukan solusi. Maka saya mencoba perlahan: mengikuti pelatihan daring, berdiskusi dengan rekan, dan bahkan bertanya pada mahasiswa yang lebih paham statistik. Proses ini tidak mudah, sering membuat frustrasi, tapi saya teruskan.

Di situ saya menyadari betapa erat kaitannya antara growth mindset dan grit, yakni ketekunan serta komitmen jangka panjang menghadapi tantangan. Angela Duckworth (2016) menyebut grit sebagai perpaduan antara gairah dan ketekunan. Dalam dunia riset, grit bukan berarti bekerja tanpa henti, tetapi kemampuan untuk bertahan, meski hasil belum tampak. Saya belajar bahwa dengan mencoba lebih cerdas—bukan sekadar lebih keras, perkembangan akan terjadi, sekecil apa pun. Penelitian oleh Yeager dan Dweck (2012) memperkuat ini: siswa dan mahasiswa dengan growth mindset menunjukkan ketahanan akademik lebih tinggi, bangkit lebih cepat dari kegagalan, dan menunjukkan peningkatan performa dari waktu ke waktu.

Yang menarik, pola pikir ini bukan sesuatu yang dimiliki secara bawaan, melainkan bisa dibentuk lewat pengalaman, refleksi, dan lingkungan yang mendukung. Dalam perjalanan saya, growth mindset tidak hanya mengubah cara saya melihat diri, tetapi juga cara saya menjalani proses penelitian. Revisi tak lagi terasa sebagai bukti kegagalan, melainkan bagian alami dari menulis ilmiah.

Saya mulai melihat kritik sebagai bahan bakar perbaikan, bukan alasan untuk menyerah. Dan yang paling penting, saya berhenti membandingkan diri dengan orang lain. Karena tiap peneliti punya jalan masing-masing, dan yang utama adalah tetap bergerak maju, meski perlahan. Growth mindset bagi saya bukan tentang menjadi yang paling pintar, tetapi tentang menjadi pembelajar seumur hidup, kesadaran yang membebaskan sekaligus memperkuat.

E. Membentuk Mindset Melalui Komunitas Akademik

Refleksi atas perjalanan akademik menunjukkan bahwa pembentukan growth mindset tidak berlangsung dalam ruang isolasi, melainkan dalam konteks sosial yang suportif. Komunitas akademik berperan sebagai ekosistem penting yang menyediakan ruang bagi ide diuji, kesalahan dimaknai sebagai peluang belajar, dan potensi diberdayakan. Dalam konteks ini, komunitas bukan hanya wadah untuk bertukar informasi, tetapi juga ruang pertumbuhan intelektual dan emosional yang mendorong proses belajar sepanjang hayat.

Pengalaman awal keterlibatan dalam kelompok kajian kecil menjadi titik penting dalam pembentukan kesadaran ini. Melalui kegiatan membaca artikel ilmiah secara kolektif, memberikan umpan balik terhadap draf tulisan, serta berdiskusi mengenai kebingungan metodologis, komunitas tersebut menciptakan ruang aman untuk belajar secara aktif. Rasa diterima sebagai bagian dari proses, bukan hanya karena pencapaian akademik melainkan karena keterlibatan aktif, menjadi fondasi tumbuhnya kepercayaan diri akademik. Di lingkungan ini, kesalahan tidak dipandang sebagai kegagalan, tetapi sebagai bagian alami dari proses pembelajaran.

Konsep ini selaras dengan teori situated learning yang dikemukakan oleh Lave dan Wenger (1991), yang menekankan bahwa pembelajaran terjadi dalam konteks sosial yang bermakna, bukan dalam ruang kognitif yang terisolasi. Melalui mekanisme legitimate peripheral participation, pemula dalam komunitas dapat terlibat secara bertahap—mulai dari pengamatan dan partisipasi minimal hingga kontribusi yang lebih substansial. Dalam konteks akademik, hal ini tercermin ketika mahasiswa atau peneliti awal mengembangkan kompetensi melalui keterlibatan bertahap dalam forum ilmiah seperti seminar, konferensi, atau diskusi daring. Keberanian untuk mulai bertanya, menanggapi, hingga mengemukakan ide, meskipun sederhana, menjadi langkah awal dalam proses menjadi anggota penuh komunitas ilmiah.

Lebih jauh, interaksi antaranggota komunitas ilmiah tidak hanya memperluas cakrawala pengetahuan, tetapi juga membentuk identitas akademik. Dialog dengan rekan sejawat membuka peluang

untuk melihat permasalahan dari perspektif yang berbeda, mendorong refleksi kritis, serta menumbuhkan sikap terbuka terhadap keragaman pemikiran. Perbedaan pandangan dalam diskusi tidak lagi dimaknai sebagai ancaman, tetapi sebagai stimulasi intelektual yang memperkaya pemahaman dan memperkuat kemampuan berpikir reflektif.

Komunitas yang sehat mendorong pola pikir kolaboratif dan membentuk budaya akademik yang berorientasi pada pertumbuhan. Ketika tersedia ruang untuk berbagi kegagalan, mendiskusikan keraguan, dan memberi dukungan tanpa penghakiman, growth mindset dapat berkembang secara optimal. Dalam konteks ini, menjadi bagian dari komunitas ilmiah bukan sekadar proses berbagi pengetahuan, melainkan proses pembentukan identitas sebagai pembelajar yang terus bertumbuh. Oleh karena itu, membangun dan memelihara komunitas akademik yang inklusif dan suportif menjadi prasyarat penting bagi transformasi personal dan profesional dalam dunia penelitian.

F. Reorientasi Tujuan: Dari Kejar Publikasi Menuju Pemaknaan

Dalam perjalanan akademik yang dinamis, tidak jarang peneliti terjebak dalam tekanan untuk menunjukkan produktivitas secara kuantitatif, melalui jumlah publikasi, indeks sitasi, dan pencapaian yang terlihat dalam daftar riwayat hidup. Orientasi terhadap luaran (output-oriented) ini sering kali menciptakan ritme kerja yang padat namun minim ruang untuk refleksi. Pada titik tertentu, produktivitas yang terus dikejar dapat menjauhkan peneliti dari esensi awal kegiatan ilmiah: proses belajar, berpikir kritis, dan pencarian makna.

Situasi ini mencerminkan tekanan struktural dalam ekosistem akademik, di mana performa sering diukur dari capaian eksternal. Dorongan untuk menghasilkan tulisan yang “pasti lolos” dan mengikuti tren populer dapat membuat peneliti menjauhi pertanyaan riset yang sejatinya relevan secara personal dan substantif. Dalam kondisi demikian, eksplorasi metodologis dan keberanian intelektual dapat teredam oleh ketakutan akan penolakan atau stigma “tidak cukup kuat.” Proses menulis pun berubah menjadi kegiatan mekanis

yang mengutamakan kecepatan, tetapi mengorbankan kedalaman pemikiran.

Relevansi kerangka performance goals dan learning goals sebagaimana dijelaskan oleh Ames (1992) menjadi sangat signifikan dalam konteks ini. Performance goals merujuk pada orientasi terhadap pengakuan eksternal, seperti terlihat berhasil, memperoleh penghargaan, atau mencapai standar kuantitatif tertentu. Sementara itu, learning goals menekankan orientasi internal yang berfokus pada pemahaman, peningkatan kompetensi, dan pengembangan diri. Dalam praktik akademik, performance goals sering kali tampak dalam obsesi terhadap jurnal bereputasi atau angka bibliometrik, sedangkan learning goals terejawantah dalam komitmen untuk menjawab pertanyaan riset bermakna, mengembangkan pendekatan baru, dan menyusun argumen yang lebih tajam dan reflektif.

Kesadaran terhadap ketegangan antara kedua orientasi ini mendorong kebutuhan untuk melakukan reorientasi akademik. Alih-alih memilih topik riset berdasarkan peluang publikasi semata, orientasi baru didasarkan pada dorongan intelektual untuk menjawab pertanyaan yang signifikan secara personal dan ilmiah. Menulis tidak lagi sekadar menjadi kewajiban, melainkan menjadi sarana untuk merumuskan dan menajamkan pemikiran. Proposal riset pun diajukan tidak hanya dengan kalkulasi pragmatis, tetapi juga dengan semangat eksplorasi ilmiah.

Reorientasi ini juga membawa perubahan dalam menyikapi kegagalan akademik, seperti penolakan artikel oleh jurnal. Jika dalam kerangka performance goals penolakan kerap dipersepsi sebagai kegagalan personal, maka dalam kerangka learning goals ia dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran. Umpan balik dan revisi menjadi ruang tumbuh, bukan sekadar hambatan. Pendekatan ini mendorong sikap terbuka, reflektif, dan resilien, ciri-ciri yang krusial dalam perkembangan karier akademik jangka panjang.

Pada akhirnya, publikasi ilmiah dipahami bukan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai jejak dari proses berpikir yang lebih dalam dan kompleks. Fokus eksklusif pada hasil akhir dapat

mengaburkan arah dan makna dari kegiatan ilmiah itu sendiri. Sebaliknya, dengan mencintai proses berpikir, menulis, dan berefleksi, setiap tahapan dalam perjalanan akademik, baik yang membuahkan hasil maupun tidak menjadi bagian integral dari perkembangan sebagai peneliti. Transformasi orientasi ini mungkin tidak langsung meningkatkan produktivitas dalam hitungan angka, namun menjadikan perjalanan akademik lebih bermakna, autentik, dan berkelanjutan.

G. Strategi Praktis: Membangun Growth Mindset dalam Keseharian Peneliti

Membangun growth mindset merupakan proses berkelanjutan yang tidak terjadi secara instan. Ia tidak muncul dari satu buku inspiratif atau seminar motivasi semata, melainkan terbentuk melalui rangkaian tindakan kecil yang konsisten dalam keseharian. Dalam pengalaman saya sebagai peneliti, perubahan cara berpikir ini tumbuh pelan-pelan, justru di tengah tekanan akademik yang kerap menuntut kita untuk tampil “sudah jadi.” Saya belajar bahwa menjadi peneliti tidak selalu berarti memiliki semua jawaban, tetapi bersedia menjadi pembelajar yang tidak berhenti bertumbuh.

1. Menerima Umpan Balik sebagai Ruang Tumbuh

Pada awalnya, menerima komentar dari pembimbing atau reviewer terasa sebagai beban. Saya lebih sering berada dalam posisi defensive, berusaha membenarkan tulisan saya, atau merasa bahwa kritik tersebut tidak sepenuhnya adil. Namun, seiring waktu, saya menyadari bahwa sikap tersebut justru menghambat pembelajaran. Saya mulai melatih diri untuk membaca umpan balik secara objektif, mencermati pola masukan yang muncul berulang, dan memaknainya bukan sebagai serangan pribadi, melainkan sebagai kesempatan untuk memperbaiki pemikiran. Boice (1990) mencatat bahwa penulis akademik yang paling produktif bukan selalu yang paling cemerlang, melainkan mereka yang paling responsif terhadap kritik dan terbuka terhadap revisi. Dengan mengadopsi pandangan ini, saya mulai melihat proses revisi sebagai dialog

intelektual antara penulis dan pembaca. Umpan balik pun menjadi jendela untuk memahami bagaimana pemikiran saya dipahami dan bisa dikembangkan lebih lanjut.

2. Membaca sebagai Proses Refleksi, Bukan Sekadar Kompilasi Kutipan

Sebagai peneliti, membaca merupakan kegiatan pokok. Namun saya menyadari bahwa membaca hanya untuk mengumpulkan referensi atau memperbanyak kutipan tidak selalu memperkaya pemahaman saya. Awalnya, saya tergesa-gesa menandai bagian yang dapat dikutip, tetapi jarang memahami konteksnya secara utuh. Perubahan terjadi ketika saya mulai membaca dengan pendekatan yang lebih reflektif. Saya mencatat pertanyaan yang muncul, mempertimbangkan bagaimana gagasan yang saya temukan berkaitan dengan penelitian saya, dan menuliskan respons pribadi terhadap bacaan. Konsep the reflective practitioner yang diperkenalkan oleh Schön (1983) menguatkan pendekatan ini: bahwa praktik profesional, termasuk membaca, bisa menjadi sumber refleksi kritis. Membaca pun berubah dari sekadar aktivitas teknis menjadi latihan kesadaran akademik.

3. Menulis sebagai Sarana Berpikir dan Mengevaluasi Diri

Di dunia akademik, menulis sering diposisikan sebagai produk dari proses berpikir ilmiah. Namun bagi saya, menulis justru menjadi cara untuk mengenal dan menyusun pikiran. Ketika saya mulai menulis secara rutin, tidak hanya untuk publikasi, tetapi juga untuk diri sendiri, saya mulai menemukan pola berpikir, kontradiksi, dan celah dalam argumen yang sebelumnya tak saya sadari. Menulis jurnal pribadi tentang riset yang sedang dijalani, tantangan yang dihadapi, atau pertanyaan yang belum terjawab menjadi praktik yang sangat membantu. Melalui catatan tersebut, saya bisa mempertanyakan kembali keputusan yang saya ambil: Mengapa saya memilih pendekatan ini? Apakah keputusan ini didasarkan pada pertimbangan ilmiah, atau tekanan eksternal? Praktik ini membantu saya membangun

kesadaran posisi saya sebagai peneliti yang tidak hanya “menghasilkan,” tetapi juga terus meninjau ulang alasan dan nilai dari pekerjaannya.

Mengembangkan growth mindset tidak selalu harus dimulai dari perubahan besar. Justru kebiasaan kecil seperti membuka diri terhadap kritik, membaca dengan lebih sadar, dan menulis sebagai bentuk refleksi, menjadi fondasi penting dalam perjalanan intelektual. Kebiasaan ini membentuk cara berpikir yang tidak terpaku pada kesempurnaan, tetapi pada keberlanjutan belajar. Bagi saya, menjadi peneliti bukan tentang menjadi yang paling tahu, tetapi tentang terus tumbuh dan memberi makna pada proses itu sendiri.

H. Tantangan dan Godaan: Ketika Fixed Mindset Datang Kembali

Pada awal perjalanan membangun growth mindset, saya memiliki ekspektasi bahwa keberhasilan awal dalam dunia akademik, seperti menyelesaikan artikel pertama, memperoleh hibah penelitian, dan tampil di seminar ilmiah, akan secara otomatis memperkuat ketahanan terhadap tekanan dan rasa ragu. Saya membayangkan bahwa pencapaian-pencapaian tersebut cukup untuk membentuk fondasi kepercayaan diri yang kokoh. Namun, realitas yang saya hadapi jauh lebih kompleks.

I. Kembalinya Fixed Mindset dalam Situasi Tekanan Tinggi

Pengalaman menunjukkan bahwa fixed mindset tidak serta-merta menghilang setelah seseorang mengadopsi growth mindset. Ia justru dapat muncul kembali dalam situasi tertentu, sering kali tanpa disadari. Salah satu pengalaman pribadi yang cukup membekas terjadi saat saya mengikuti konferensi internasional. Berada di antara peneliti senior yang menyampaikan presentasi dengan percaya diri dan bahasa akademik yang fasih, saya merasa kecil. Pertanyaan lama muncul kembali: “Apakah saya layak berada di sini? Apakah riset saya cukup bermakna?” Meskipun secara rasional saya menyadari bahwa kemampuan dapat dikembangkan, rasa tertinggal dan keinginan untuk membandingkan diri dengan orang lain kembali mengemuka.

Kesadaran ini menegaskan bahwa growth mindset bukanlah kondisi statis. Sebaliknya, ia merupakan proses psikologis yang memerlukan perawatan dan pelatihan berkelanjutan. Dweck (2006) sendiri menegaskan bahwa tidak ada individu yang sepenuhnya berada di satu kutub growth atau fixed. Setiap orang memiliki kecenderungan yang dapat bergeser tergantung pada konteks, tekanan emosional, serta pengalaman pribadi.

J. Menghadapi Stagnasi: Dari Keraguan Menuju Refleksi

Dalam salah satu fase penelitian, saya mengalami stagnasi signifikan. Data yang saya kumpulkan tidak menunjukkan pola yang diharapkan. Kondisi ini menimbulkan keraguan terhadap desain riset yang telah saya rancang, hingga pada titik tertentu saya mempertimbangkan untuk membatalkan publikasi karena khawatir dianggap “tidak menghasilkan temuan yang penting.” Godaan untuk kembali ke pola pikir tetap (fixed mindset) menjadi sangat kuat. Menyerah tampak lebih mudah daripada menghadapi ketidakpastian dan mempertanyakan kualitas diri sendiri. Namun, seiring waktu, saya mulai melihat bahwa rasa ragu tidak selalu identik dengan kegagalan. Ia bisa menjadi penanda bahwa saya sedang berada di batas pertumbuhan baru ambang pembelajaran yang lebih dalam. Melalui refleksi dan diskusi dengan kolega, serta eksplorasi literatur tentang studi dengan hasil “negatif,” saya mulai membingkai ulang arah analisis. Proses ini mengingatkan saya bahwa memiliki growth mindset bukan berarti selalu yakin dan mampu, tetapi bersedia terus mencari jalan ketika merasa belum sanggup.

K. Reframing Dialog Batin: Dari Ketidakmampuan Menuju Potensi Belajar

Salah satu perubahan paling signifikan dalam proses ini adalah transformasi dialog batin saya. Dari narasi “saya memang tidak bisa,” saya mulai menggantinya dengan kalimat “saya belum bisa, tetapi saya bisa belajar.” Frasa sederhana ini menjadi semacam pengingat bahwa kapasitas dapat tumbuh seiring waktu, dan bahwa tantangan adalah bagian dari proses, bukan akhir dari perjalanan. Kesadaran ini tidak menghilangkan tekanan dalam dunia akademik saya. Akan selalu ada

standar yang terus naik, peneliti lain yang lebih unggul, dan kritik yang menuntut perbaikan. Namun, dengan memahami bahwa kemunduran tidak identik dengan kegagalan permanen, saya dapat melangkah lebih tenang. Mungkin tidak selalu dalam rasa percaya diri yang penuh, tetapi dengan kesiapan untuk mencoba kembali.

L. Growth Mindset sebagai Jalan Panjang

Pada akhirnya, saya menyadari bahwa growth mindset bukan tujuan akhir yang bisa dicapai dan disimpan. Ia adalah sikap mental yang menuntut komitmen jangka panjang. Dalam konteks akademik yang dinamis dan penuh tekanan, mempertahankan cara berpikir yang terbuka terhadap kegagalan, responsif terhadap tantangan, dan reflektif terhadap proses internal adalah bentuk keberanian intelektual tersendiri. Menjadi peneliti bukan berarti menjadi pribadi yang tanpa celah, tetapi menjadi individu yang bersedia untuk terus bertumbuh melalui setiap tantangan yang datang.

M. Merangkul Proses: Menjadikan Penelitian Sebagai Sarana Tumbuh

Perjalanan saya dalam dunia penelitian pendidikan, meskipun penuh tantangan dan ketidaksempurnaan, telah menjadi ruang penting bagi pembentukan identitas dan kesadaran diri akademik. Pada tahap awal, penelitian saya pahami sebagai sekadar tuntutan profesional, kegiatan yang harus dilakukan demi memenuhi kewajiban administratif, menaikkan jabatan fungsional, atau memperoleh pengakuan institusional. Namun seiring waktu, dan seiring dengan pemahaman yang semakin dalam terhadap growth mindset, saya mulai melihat penelitian dari sudut pandang yang berbeda: bukan hanya sebagai aktivitas akademik, tetapi juga sebagai sarana reflektif untuk memahami diri, memperluas cara pandang, dan memelihara semangat belajar yang berkelanjutan.

N. Dari Disorientasi Menuju Penerimaan Proses

Perubahan paradigma ini berdampak signifikan pada bagaimana saya menghadapi tantangan-tantangan dalam proses penelitian. Ketika mengalami kesulitan dalam merumuskan masalah

atau menyusun kerangka teoritis, saya tidak lagi memaknainya sebagai kegagalan intelektual. Sebaliknya, saya mulai menyadari bahwa kebingungan dan keraguan merupakan bagian integral dari proses ilmiah. Saya belajar untuk memberi ruang pada proses berpikir yang tidak selalu linier, mengulang, mengkaji ulang, dan menggeser perspektif ketika diperlukan. Bahkan saat data empiris tidak menunjukkan pola yang saya harapkan, saya tidak lagi terburu-buru menyimpulkan bahwa riset saya “gagal.” Saya mencoba memahami bahwa ketidaksesuaian bukan akhir dari proses, melainkan kesempatan untuk membaca ulang realitas yang lebih kompleks dan dinamis. Dengan demikian, saya lebih terbuka terhadap temuan yang tidak terduga dan lebih sabar dalam merekonstruksi arah penelitian.

O. Menghargai Nilai dari Proses yang Tidak Sempurna

Pemahaman ini juga membantu saya untuk menerima bahwa tidak semua aktivitas akademik harus segera berujung pada produk final yang diakui secara formal. Tidak semua tulisan harus diselesaikan, tidak semua diskusi harus menghasilkan kesimpulan definitif. Ada nilai penting dalam membaca tanpa tujuan spesifik, menulis catatan reflektif pribadi, atau berdiskusi tanpa tekanan untuk menyimpulkan. Aktivitas-aktivitas ini, yang sebelumnya saya anggap “tidak produktif,” kini saya maknai sebagai ruang-ruang kecil untuk melatih keterbukaan berpikir, memperdalam empati akademik, dan memperluas kesadaran akan keterbatasan diri. Dalam proses tersebut, saya tidak hanya mengembangkan wawasan, tetapi juga membentuk ketahanan dan kejujuran intelektual.

P. Penelitian sebagai Cermin Diri dan Sarana Pertumbuhan

Transformasi cara pandang ini berdampak langsung pada cara saya menjalani kehidupan akademik secara keseluruhan. Saya menjadi lebih sabar dalam menghadapi kritik, lebih tenang dalam menerima kegagalan, dan lebih terbuka terhadap kemungkinan revisi atau perubahan arah riset. Saya tidak lagi merasa harus selalu tampil meyakinkan atau sempurna. Fokus saya bergeser dari pencitraan menuju proses pembelajaran yang konsisten dan berkelanjutan. Dalam refleksi yang lebih mendalam, saya melihat bahwa penelitian

berfungsi sebagai cermin. Ia memperlihatkan kepada saya bagaimana saya merespons tekanan, bagaimana saya menyikapi ketidaktauan, dan bagaimana saya membentuk kembali keyakinan intelektual saya saat menghadapi ambiguitas. Penelitian tidak menjadikan saya merasa lebih tahu, tetapi justru membantu saya menyadari keterbatasan pengetahuan saya. Dan dari kesadaran itulah ruang pertumbuhan menjadi terbuka.

Q. Komitmen untuk Terus Bertumbuh

Satu kalimat yang terus membimbing proses ini adalah: “Saya mungkin tidak tahu segalanya, tetapi saya bisa belajar segalanya.” Kalimat ini bukan sekadar afirmasi, tetapi prinsip kerja intelektual yang mendorong saya untuk terus melangkah meskipun perlahan. Setiap kegagalan, setiap revisi, dan setiap diskusi yang membingungkan adalah peluang untuk memahami—baik realitas luar maupun dinamika batin saya sebagai peneliti. Dengan menyambut proses penelitian sebagaimana adanya, saya merasa menjadi peneliti yang lebih sabar, reflektif, dan manusiawi. Saya tahu bahwa jalan ini panjang dan tidak selalu pasti. Namun saya juga tahu bahwa selama saya bersedia untuk terus belajar, saya akan selalu punya ruang untuk bertumbuh. Dan barangkali, di situlah letak makna terdalam dari menjadi seorang peneliti: bukan hanya menjawab pertanyaan akademik, tetapi juga menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam diri.

Referensi

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261–271. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.84.3.261>
- Boice, R. (1990). *Professors as writers: A self help guide to productive writing*. Stillwater, OK: New Forums Press.
- Brew, A., Boud, D., & Namgung, S. U. (2016). *Researcher development and identity*. Higher Education Research & Development,

36(2), 255–268.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1177812>

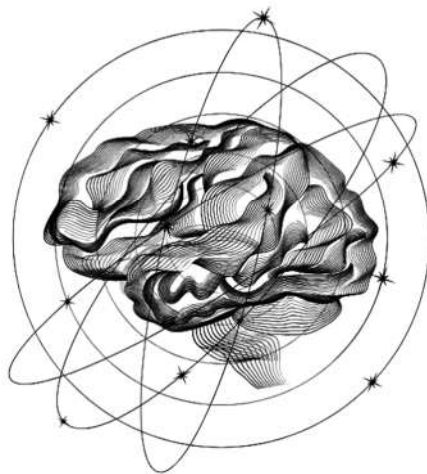
Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York, NY: Random House.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York, NY: Basic Books.

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>



Peran Kepala Sekolah: Membangun Tangga dan Menginspirasi Puncak Keunggulan

Mariyanti

A. Pendahuluan

Perubahan global yang cepat menuntut dunia pendidikan untuk melakukan transformasi secara menyeluruh. Pendidikan abad ke-21 menghadirkan tantangan kompetensi, teknologi, dan budaya yang tidak lagi bisa dijawab dengan pola kepemimpinan sekolah tradisional. Kepala sekolah kini tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi sebagai pemimpin pembelajaran, inovator, dan agen perubahan yang membentuk masa depan sebuah institusi pendidikan (Hallinger, 2018).

Metafora “Membangun tangga dan menginspirasi puncak keunggulan” menggambarkan peran strategis kepala sekolah dalam menyiapkan struktur yang kokoh (tangga) sekaligus menumbuhkan

motivasi, visi, dan inspirasi (puncak) bagi seluruh warga sekolah. Tangga melambangkan sistem, tata kelola, dan budaya, sedangkan puncak keunggulan merepresentasikan capaian mutu pembelajaran dan perkembangan manusia secara optimal.

Pada Book Chapter ini dibahas secara komprehensif peran kepala sekolah melalui empat perspektif: arsitek budaya sekolah, pemimpin pembelajaran, manajer organisasi, dan inspirator perubahan. Keempat peran ini saling terkait dan menjadi inti dari praktik kepemimpinan yang mampu mendorong sekolah mencapai keunggulan berkelanjutan.

B. Kepala Sekolah Sebagai Arsitek Budaya Sekolah

1. Definisi dan Ruang Lingkup Budaya Sekolah

Budaya sekolah adalah sistem nilai, kebiasaan, keyakinan, dan norma yang dipraktikkan secara konsisten oleh warga sekolah (Deal & Peterson, 2016). Kepala sekolah berperan membentuk, mengarahkan, dan memelihara budaya yang positif sehingga tercipta lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan berorientasi mutu.

Budaya sekolah mengandung nilai dan keyakinan seperti integritas, ketekunan, kolaborasi, dan tanggung jawab menjadi dasar yang memandu perilaku seluruh warga sekolah. Selain aturan formal, norma-norma tidak tertulis seperti etos kerja guru, budaya saling menghargai, serta mekanisme penyelesaian konflik turut mengarahkan dinamika kehidupan sekolah. Tradisi dan ritual yang berlangsung secara rutin seperti upacara bendera, apel karakter, perayaan prestasi, pentas seni, dan program Jumat bersih memberikan warna khas yang memperkuat identitas sekolah. Simbol dan artefak berupa slogan, poster motivasi, seragam, tata ruang, serta logo sekolah berfungsi merefleksikan nilai dan karakter yang dijunjung. Iklim sekolah yang nyaman, aman, penuh kebersamaan, dan mendukung pertumbuhan siswa menciptakan suasana emosional dan sosial yang positif. Di samping itu, praktik kepemimpinan dan komunikasi yang

diterapkan kepala sekolah dan guru berperan penting dalam membentuk budaya melalui cara memberikan arahan, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah. Tidak kalah penting, pola interaksi dan relasi antarwarga sekolah baik antara guru dan siswa, antar guru, maupun hubungan dengan orang tua menjadi faktor penentu terbangunnya budaya sekolah yang sehat dan berdaya dukung.

2. Membangun Visi dan Misi yang Transformatif

Membangun visi dan misi yang transformatif merupakan langkah fundamental dalam menciptakan arah strategis pendidikan yang berorientasi pada perubahan dan kemajuan. Visi transformatif tidak sekadar menjadi slogan, tetapi menjadi kompas yang memandu seluruh tindakan dan pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mampu merumuskan visi secara bersama-sama dengan seluruh warga sekolah, memastikan bahwa visi tersebut dipahami, dihayati, dan diinternalisasi dalam perilaku maupun budaya kerja, serta menjamin bahwa setiap program, kebijakan, dan inovasi sekolah selaras dengan arah visi tersebut. Kekuatan utama visi terletak pada kemampuannya menciptakan makna bersama tentang tujuan besar yang ingin dicapai, sehingga seluruh anggota komunitas sekolah bergerak dengan kesadaran, motivasi, dan komitmen yang sama untuk mewujudkan transformasi pendidikan yang berkelanjutan.

3. Kepemimpinan Visioner dalam Menggeser Mindset

Menggeser mindset warga sekolah dari fixed mindset menuju growth mindset merupakan tugas penting kepala sekolah sebagai agen perubahan, sebagaimana ditegaskan oleh Dweck (2019). Transformasi ini menuntut kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendorong keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang melalui proses belajar yang terus-menerus. Growth mindset dapat dibangun melalui berbagai strategi, antara lain memberikan apresiasi terhadap upaya dan proses, bukan semata-mata pada hasil akhir, sehingga siswa

maupun guru merasa dihargai atas kerja keras yang mereka lakukan. Selain itu, penguatan budaya refleksi membantu warga sekolah meninjau kembali pengalaman belajar, mengenali kekuatan dan kelemahan, serta merumuskan langkah perbaikan secara berkelanjutan. Pembelajaran kolaboratif juga berperan penting karena memungkinkan pertukaran ide, pemecahan masalah bersama, dan berkembangnya rasa saling mendukung. Melalui kombinasi strategi tersebut, kepala sekolah dapat menumbuhkan pola pikir yang lebih adaptif, positif, dan berorientasi pada pertumbuhan di seluruh komunitas sekolah.

4. Praktik Terbaik Penguatan Budaya Positif

Penguatan budaya positif di sekolah dapat diwujudkan melalui berbagai praktik terbaik yang telah terbukti efektif dalam membangun lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan seluruh warga sekolah. Salah satu strategi utama adalah penerapan School-wide Positive Behavior Support (SWPBS), yang berfokus pada pencegahan perilaku negatif sekaligus memperkuat perilaku positif melalui sistem penghargaan, penguatan, dan konsistensi aturan di seluruh lingkungan sekolah. Selain itu, tradisi harian atau mingguan seperti salam pagi, refleksi bersama, atau kegiatan pembiasaan karakter mampu membangun rutinitas positif yang memperkuat nilai-nilai inti sekolah. Komunikasi yang transparan juga menjadi pilar penting, karena menciptakan kepercayaan, mengurangi kesalahpahaman, dan memastikan bahwa seluruh warga sekolah memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan dan kebijakan. Tidak kalah penting, keteladanan kepala sekolah dan para pemimpin lainnya dalam hal disiplin, etika, dan integritas memberikan model nyata yang dapat ditiru oleh guru maupun siswa. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara konsisten, sekolah dapat membangun budaya positif yang kuat, berkelanjutan, dan mendukung tumbuhnya growth mindset di seluruh komunitas pendidikan.

C. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran

1. Konsep Kepemimpinan Pembelajaran

Kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership) merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan proses belajar mengajar sebagai fokus utama dalam pengelolaan sekolah, sebagaimana dikemukakan oleh Hattie (2015). Dalam model kepemimpinan ini, kepala sekolah berperan strategis dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Tiga tugas utama yang harus dijalankan mencakup menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur sehingga seluruh warga sekolah memiliki arah yang sama; mengelola kurikulum dan pengajaran dengan memastikan keselarasan antara materi, metode, dan asesmen; serta menciptakan iklim belajar yang mendukung melalui penyediaan lingkungan yang aman, inklusif, dan memotivasi baik bagi guru maupun siswa. Melalui pelaksanaan ketiga tugas ini secara konsisten, kepemimpinan pembelajaran menjadi fondasi penting dalam mendorong budaya akademik yang kuat dan berorientasi pada pertumbuhan

2. Pengembangan Guru sebagai Mitra Profesional

Pengembangan guru sebagai mitra profesional merupakan prinsip penting dalam kepemimpinan pendidikan yang berorientasi pada pertumbuhan dan kolaborasi. Dalam perspektif ini, guru tidak diposisikan sebagai bawahan, melainkan sebagai rekan strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Kepala sekolah berperan memfasilitasi professional development yang berkelanjutan agar guru memiliki kesempatan memperbarui kompetensi dan meningkatkan kualitas praktik mengajar. Selain itu, pembelajaran berbasis komunitas melalui Professional Learning Community (PLC) didorong untuk menciptakan ruang kolaboratif tempat guru dapat saling berbagi pengalaman, refleksi, dan inovasi pedagogis. Praktik peer coaching juga dipromosikan sebagai sarana untuk membangun budaya saling mendukung, meningkatkan keterampilan mengajar, serta memperkuat hubungan profesional antar guru. Dengan menempatkan guru sebagai mitra sejajar dalam proses

pengembangan sekolah, tercipta lingkungan kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

3. Supervisi Akademik yang Memberdayakan

Supervisi akademik yang memberdayakan menekankan bahwa proses supervisi bukan lagi sekadar aktivitas inspeksi atau penilaian kinerja guru, melainkan sebuah dialog reflektif yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kemitraan yang setara. Pendekatan supervisi modern, seperti supervisi klinis dan coaching, mendorong terbangunnya hubungan profesional yang kolaboratif antara kepala sekolah dan guru, di mana keduanya bersama-sama mengeksplorasi praktik pembelajaran, mengidentifikasi area pengembangan, dan merumuskan strategi perbaikan yang relevan. Melalui proses ini, guru tidak hanya memperoleh umpan balik yang konstruktif, tetapi juga merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan untuk mengembangkan kompetensinya. Pendekatan supervisi yang bersifat dialogis dan reflektif ini pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri guru serta menciptakan budaya belajar berkelanjutan yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran di sekolah.

4. Penciptaan Lingkungan Pembelajaran Berkualitas

Penciptaan lingkungan pembelajaran yang berkualitas merupakan prasyarat penting bagi terwujudnya proses pendidikan yang efektif dan berorientasi pada perkembangan holistik peserta didik. Lingkungan yang baik tidak hanya ditandai oleh ketercukupan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas belajar, tetapi juga oleh pemanfaatan teknologi pembelajaran yang relevan untuk memperkaya pengalaman belajar siswa. Selain itu, konsistensi kebijakan kelas menjadi faktor kunci dalam menciptakan suasana belajar yang tertib, aman, dan kondusif. Lebih jauh, perhatian terhadap kesehatan mental siswa harus menjadi bagian integral dari pengelolaan sekolah, karena kesejahteraan emosional dan psikologis peserta didik sangat memengaruhi motivasi, keterlibatan, serta keberhasilan belajar mereka. Dengan kombinasi keempat elemen

tersebut, sekolah dapat membangun lingkungan pembelajaran yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga inklusif dan berkelanjutan.

D. Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dan Penggerak Organisasi

1. Pengelolaan Sumber Daya Sekolah

Pengelolaan sumber daya sekolah merupakan aspek krusial dalam menjamin keberlangsungan dan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan ini mencakup pengaturan sumber daya manusia, keuangan, sarana-prasarana, serta hubungan dengan masyarakat sebagai pemangku kepentingan eksternal. Untuk mencapai efektivitas, setiap proses pengelolaan harus didasarkan pada prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana direkomendasikan UNESCO (2021). Efisiensi memastikan bahwa setiap sumber daya dimanfaatkan secara optimal; transparansi membangun kepercayaan di antara warga sekolah dan masyarakat; sedangkan akuntabilitas menjamin bahwa setiap keputusan dan penggunaan sumber daya dapat dipertanggungjawabkan. Melalui pengelolaan yang profesional dan berintegritas, sekolah mampu menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

2. Tata Kelola Sekolah Efektif dan Akuntabel

Tata kelola sekolah yang efektif dan akuntabel menuntut kepala sekolah untuk melakukan koordinasi yang sistematis dan berorientasi pada kualitas. Salah satu aspek utama adalah perencanaan berbasis data, baik melalui penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS) maupun Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), sehingga setiap program yang dirancang benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus memastikan tersusunnya laporan pertanggungjawaban yang jelas, lengkap, dan transparan sebagai bentuk akuntabilitas publik terhadap penggunaan sumber daya sekolah. Pengawasan internal juga menjadi komponen penting untuk menjamin bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai standar,

aturan, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengoordinasikan ketiga aspek ini secara konsisten, tata kelola sekolah dapat berjalan lebih efektif, terpercaya, dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan

3. Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Pengambilan keputusan berbasis data merupakan pendekatan strategis yang memastikan setiap kebijakan dan program sekolah dirumuskan secara objektif dan tepat sasaran. Data akademik, non-akademik, keuangan, serta hasil survei pemangku kepentingan menjadi dasar penting untuk menganalisis permasalahan secara akurat, sehingga sekolah dapat mengidentifikasi akar isu yang perlu ditangani. Selain itu, penggunaan data memungkinkan evaluasi yang lebih komprehensif terhadap efektivitas program yang telah dilaksanakan, membantu menentukan apakah suatu intervensi perlu diteruskan, diperbaiki, atau diganti. Berdasarkan analisis tersebut, sekolah dapat menetapkan prioritas secara lebih terukur dan berorientasi pada kebutuhan nyata. Dengan demikian, keputusan yang diambil bukan hanya reaktif, tetapi juga proaktif, responsif, dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4. Inovasi dan Manajemen Perubahan

Inovasi dan manajemen perubahan merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki kepala sekolah dalam menghadapi dinamika dan tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang. Sebagai pemimpin perubahan, kepala sekolah perlu memulai proses transformasi dengan mengidentifikasi kebutuhan perubahan secara akurat berdasarkan data, refleksi, dan situasi nyata di sekolah. Setelah kebutuhan tersebut dipetakan, langkah berikutnya adalah membangun dukungan dari seluruh warga sekolah melalui komunikasi yang terbuka, kolaboratif, dan inspiratif agar perubahan dipahami sebagai upaya bersama. Selain itu, pengelolaan resistensi menjadi aspek krusial karena setiap perubahan selalu memunculkan

ketidaknyamanan; untuk itu, kepala sekolah harus mampu mengantisipasi, memahami, dan mengelola keberatan atau kekhawatiran dengan pendekatan dialogis dan solutif. Evaluasi berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan bahwa proses perubahan berjalan efektif, memberikan dampak positif, serta memungkinkan perbaikan yang terus-menerus. Dengan menjalankan langkah-langkah tersebut secara konsisten, kepala sekolah dapat memimpin inovasi yang berkelanjutan dan bermakna bagi peningkatan mutu pendidikan.

E. Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dan Sumber Inspirasi

1. Membangun Growth Mindset dalam Komunitas Sekolah

Membangun growth mindset dalam komunitas sekolah merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan kepala sekolah untuk menciptakan budaya kerja yang memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Upaya ini dapat diwujudkan melalui berbagai strategi yang saling melengkapi. Kepala sekolah dapat menghadirkan cerita-cerita inspiratif yang menunjukkan bagaimana kegigihan, kerja keras, dan proses belajar mampu menghasilkan keberhasilan, sehingga warga sekolah terdorong untuk melihat kegagalan sebagai bagian alami dari perjalanan belajar. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan mindset menjadi sarana penting untuk membantu guru dan siswa memahami konsep growth mindset secara lebih mendalam serta menginternalisasikannya dalam perilaku sehari-hari. Kepala sekolah juga perlu mendorong budaya refleksi terhadap capaian individu maupun tim agar setiap anggota komunitas sekolah mampu mengidentifikasi kemajuan, mengenali area yang masih perlu ditingkatkan, dan merumuskan langkah perbaikan secara berkelanjutan. Melalui strategi-strategi ini, sekolah dapat tumbuh sebagai komunitas belajar yang resilien, adaptif, dan konsisten berorientasi pada pengembangan potensi.

2. Strategi Motivasi bagi Guru dan Siswa

Strategi motivasi bagi guru dan siswa perlu dirancang secara komprehensif karena motivasi bukanlah konsep tunggal, melainkan mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang sama-sama penting dalam mendukung proses belajar dan kinerja. Kepala sekolah berperan strategis dalam menumbuhkan motivasi tersebut melalui berbagai pendekatan. Penguatan positif menjadi langkah utama untuk mengapresiasi usaha, pencapaian, dan perkembangan yang ditunjukkan guru maupun siswa sehingga mereka merasa dihargai dan terdorong untuk terus berkembang. Selain itu, penyediaan ruang kreativitas bagi guru memungkinkan mereka bereksperimen dengan model pembelajaran, media, dan inovasi baru yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran sekaligus memperkuat motivasi profesional. Umpan balik yang membangun juga sangat penting karena membantu guru dan siswa memahami kekuatan serta area yang perlu ditingkatkan secara jelas dan suportif. Tidak hanya itu, penciptaan kompetisi yang sehat dapat mendorong semangat berprestasi, kreativitas, dan kolaborasi tanpa menimbulkan tekanan berlebihan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara seimbang, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang memotivasi, inspiratif, dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan.

3. Kepemimpinan Berbasis Keteladanan

Kepemimpinan berbasis keteladanan merupakan fondasi penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan berorientasi pada pertumbuhan. Teladan menjadi bentuk kepemimpinan yang paling kuat karena perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi sikap, nilai, dan motivasi warga sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah harus mampu menunjukkan disiplin dalam menjalankan tugas, integritas dalam setiap pengambilan keputusan, serta empati dalam berinteraksi dengan guru, siswa, dan tenaga kependidikan. Selain itu, etos kerja yang tinggi dari seorang kepala sekolah akan menginspirasi seluruh komunitas sekolah untuk bekerja dengan komitmen dan

dedikasi yang sama. Ketika keteladanan menjadi pusat kepemimpinan, kepala sekolah tidak hanya memerintah, tetapi mempengaruhi dan menggerakkan melalui tindakan nyata, sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang kredibel, menghargai nilai-nilai mulia, dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan.

4. Membangun Komunitas Belajar Berkelanjutan

Membangun komunitas belajar berkelanjutan merupakan langkah strategis untuk menciptakan ekosistem sekolah yang terus berkembang dan adaptif terhadap perubahan. Komunitas belajar berfungsi sebagai wadah bagi guru dan warga sekolah untuk berbagi praktik terbaik, melakukan refleksi bersama, serta mengembangkan berbagai inovasi dalam pembelajaran. Dalam proses ini, kepala sekolah memegang peran penting sebagai fasilitator dan katalisator yang mendorong terciptanya budaya kolaboratif, saling mendukung, dan terbuka terhadap perbaikan. Dengan menyediakan ruang, waktu, serta dukungan yang memadai, kepala sekolah memastikan bahwa pembelajaran tidak hanya terjadi di ruang kelas, tetapi juga dalam interaksi profesional antarguru. Komunitas belajar yang berjalan secara konsisten akan memperkuat kompetensi, meningkatkan efektivitas pengajaran, serta mewujudkan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang berkelanjutan.

F. Penutup

Peran kepala sekolah dalam membangun tangga keunggulan dan menginspirasi puncak prestasi menuntut perpaduan yang harmonis antara visi yang kuat, kompetensi manajerial yang efektif, kepemimpinan pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan mutu, serta kemampuan memotivasi seluruh warga sekolah. Di era pendidikan abad ke-21, kepala sekolah dituntut menjadi pemimpin yang adaptif, kolaboratif, dan reflektif, serta mampu mentransformasi berbagai tantangan menjadi peluang untuk kemajuan. Dalam konteks ini, kepala sekolah berfungsi sebagai pusat gravitasi yang menentukan arah strategis, kecepatan perubahan, dan kualitas transformasi



sekolah. Oleh karena itu, dibutuhkan dukungan kebijakan yang memadai, program pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang kondusif agar kepala sekolah dapat tumbuh sebagai pemimpin transformasional yang mampu mendorong inovasi dan menciptakan peningkatan mutu pendidikan secara berkesinambungan.

Referensi

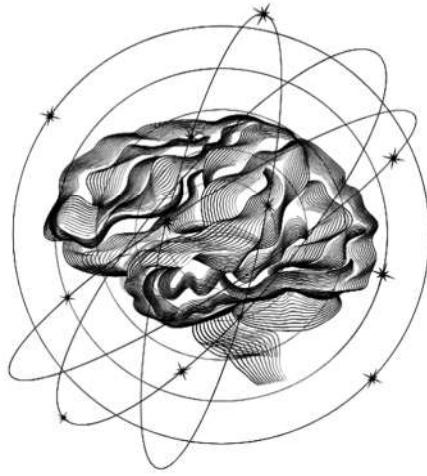
Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Dweck, C. S. (2019). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. Ballantine Books.

Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24.

Hattie, J. (2015). *Visible learning for teachers*. Routledge.

UNESCO. (2021). *Educational leadership and management in a changing world*. UNESCO Publishing.



Integrasi Growth Mindset dalam Pembelajaran Statistika: Tantangan di Era Digitalisasi Pendidikan

Tandri Patih

A. Pendahuluan

Dalam era digitalisasi pendidikan saat ini, pembelajaran statistika telah menjadi sangat relevan dan strategis. Statistika merupakan salah satu pilar utama dalam masyarakat modern yang ditandai oleh kelimpahan data. Data tersebut dapat bersumber dari laporan sosial, media sosial, hingga sensor IoT. Hal ini menjadikan kemampuan analitis dan literasi data menjadi semakin penting. Dalam konteks pendidikan, keterampilan untuk memahami, mengolah, dan menafsirkan informasi statistik

menjadi elemen penting dari literasi data, yakni kompetensi esensial yang semakin diperlukan dalam menghadapi dinamika perkembangan era digital. Namun, banyak pelajar merasa cemas atau tertekan ketika menghadapi konsep-konsep statistika yang meliputi statistika deskriptif dan statistika inferensial. Tidak sedikit pelajar yang menghadapi tantangan signifikan saat mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan statistika, sehingga kondisi tersebut kerap memicu meningkatnya kecemasan dan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja akademik mereka. Kecemasan statistik tersebut banyak dipengaruhi oleh pengalaman negatif sebelumnya yang membentuk ekspektasi rendah dan penurunan motivasi belajar statistik pelajar (Peiró-Signes et al., 2021).

Ditingkat pendidikan tinggi, Onwuegbuzie, (2004) mengungkapkan bahwa hampir 80% pelajar mengalami tingkat kecemasan yang berada pada kategori sedang hingga tinggi ketika menempuh mata kuliah statistika, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan capaian akademik mereka. Bentuk kecemasan tersebut umumnya berakar pada persepsi bahwa statistika merupakan bidang yang rumit, sarat dengan formula matematis, serta bersifat abstrak dan sulit dipahami (Cruise et al., 1985). Perasaan tersebut seringkali disertai keyakinan bahwa “saya memang kurang berbakat di matematika”, yang mencerminkan fixed mindset (pola pikir tetap) menurut teori Dweck, (2016). Padahal, pola pikir bahwa kemampuan intelektual dapat berkembang (growth mindset) dapat mengubah cara pelajar menghadapi tantangan pembelajaran. Dengan menanamkan growth mindset dalam pembelajaran statistika, pendidik tidak hanya mengajarkan teknik analisis data, tetapi juga membentuk sikap resilien, ketekunan, dan kemampuan reflektif pelajar ketika menghadapi kegagalan analisis atau kesalahan penghitungan.

B. Konsep Growth mindset dan Implementasinya dalam Pembelajaran Statistika

Konsep growth mindset sebagaimana dijelaskan oleh Dweck, (2016), menegaskan bahwa kapasitas intelektual manusia bersifat

dinamis dan dapat berkembang melalui usaha berkelanjutan, strategi belajar yang tepat, dan dukungan lingkungan. Peserta didik dengan growth mindset lebih siap menghadapi tantangan dan memandang kesalahan sebagai peluang belajar, sedangkan individu dengan fixed mindset cenderung melihat hambatan sebagai batas kemampuan bawaan serta berfokus pada perlindungan citra diri (Prasetyo & Asbari, 2023). Orientasi pola pikir ini memengaruhi tujuan belajar, cara bereaksi terhadap kegagalan, dan strategi ketekunan. Sanjita & Sharma, (2025) menemukan bahwa fixed mindset terkait dengan kecemasan akademik yang lebih tinggi, terutama rasa takut gagal. Karena itu, penguatan growth mindset sangat dipengaruhi oleh bahasa afektif pendidik, iklim kelas, dan kesempatan untuk mencoba-salah-memperbaiki (Verdín & Leon, 2025).

Integrasi growth mindset ke dalam pembelajaran statistika dapat diwujudkan melalui desain pedagogis yang menekankan proses, refleksi, dan ketekunan. Pendidik (guru maupun Dosen) dapat merancang aktivitas analisis data berbasis proyek menggunakan dataset autentik sehingga pelajar (siswa ataupun mahasiswa) mengalami proses trial-and-error dalam membangun model statistik. Dalam proses tersebut, pengajar dapat mengarahkan pendidik untuk melakukan revisi strategi berdasarkan umpan balik, sehingga mereka tidak hanya memahami konsep statistik, tetapi juga mengembangkan kepercayaan bahwa kompetensi analitis dapat meningkat melalui latihan. Bahasa dukungan dari pendidik memiliki peran sentral dalam memperkuat persepsi tersebut. Pernyataan seperti “setiap kesalahan membawa kita lebih dekat pada pemahaman” atau “proses revisi adalah bagian dari berpikir statistik” dapat menciptakan iklim kelas yang mendukung pembelajaran progresif.

Integrasi growth mindset dalam pembelajaran statistika dapat dilakukan melalui desain pedagogis yang menekankan proses, refleksi, dan revisi. Aktivitas berbasis proyek menggunakan dataset autentik memungkinkan pelajar mengalami trial-and-error, membangun model, serta memperbaiki strategi berdasarkan umpan balik. Bahasa pendidik yang berorientasi proses, misalnya “setiap kesalahan membawa kita lebih dekat pada pemahaman”, yang

membantu menciptakan ruang belajar yang aman dan progresif. Umpan balik formatif juga menjadi kunci; menurut Shute, (2008), umpan balik efektif memberikan petunjuk strategis agar pelajar tahu cara memperbaiki kesalahan. Penggunaan growth mindset supportive language (GMSL) terbukti meningkatkan motivasi pelajar ketika menghadapi tantangan akademik (Handa et al., 2023). Teknologi pembelajaran seperti sistem umpan balik otomatis dapat memperkuat keyakinan bahwa kompetensi statistik berkembang secara gradual melalui latihan.

Efektivitas intervensi mindset dapat berbeda-beda tergantung strategi dan konteks pembelajaran. Karena itu, pendekatan growth mindset dalam statistika perlu disesuaikan dengan karakteristik pelajar sebagaimana praktik pada pembelajaran matematika (Bui et al., 2023). Dengan penyesuaian yang tepat, yakni melalui umpan balik konstruktif, tantangan bermakna, dan lingkungan belajar yang mendukung ketekunan, integrasi growth mindset bukan hanya meningkatkan pemahaman statistik, tetapi juga membangun keyakinan pelajar bahwa kemampuan dapat berkembang melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan belajar yang efektif.

Efektivitas intervensi mindset dalam pembelajaran statistika dapat berbeda-beda bergantung pada rancangan intervensi serta konteks pembelajarannya. Oleh karena itu, penting untuk menyesuaikan pendekatan tersebut dengan karakteristik dan kebutuhan pelajar, sebagaimana diterapkan dalam pembelajaran matematika (Bui et al., 2023). Oleh karena itu, penyesuaian strategi intervensi dengan karakteristik, kebutuhan, dan latar pengalaman pelajar menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa pendekatan mindset tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga memberikan dampak yang nyata terhadap pengalaman belajar mereka. Pendekatan ini selaras dengan praktik yang telah banyak diterapkan dalam pembelajaran matematika, di mana penguatan pola pikir berkembang dilakukan secara terstruktur melalui umpan balik yang konstruktif, penyediaan tantangan yang bermakna, dan penciptaan lingkungan belajar yang mendukung ketekunan serta toleransi terhadap kesalahan. Dengan demikian, integrasi growth

mindset dalam pembelajaran statistika bukan hanya menawarkan cara untuk meningkatkan pemahaman konsep, tetapi juga membuka peluang bagi pelajar untuk membangun keyakinan bahwa kemampuan mereka dapat tumbuh melalui usaha, strategi yang tepat, dan dukungan pembelajaran yang efektif. Implementasi yang sensitif terhadap konteks inilah yang pada akhirnya dapat memperkuat transformasi paradigma belajar statistika di era digital.

C. Ekosistem Pembelajaran Statistika Digital yang Mendukung Mindset Berkembang

Pembangunan ekosistem pembelajaran statistika digital yang mendukung growth mindset memerlukan perubahan sistemik dalam desain instruksional, pemanfaatan teknologi, dan bentuk evaluasi. Pendidik dapat menyediakan dataset terbuka (misalnya dari Kaggle, World Bank, atau BPS) serta menggunakan simulasi komputer untuk membantu pelajar memahami konsep abstrak melalui eksplorasi bebas risiko. Setiap aktivitas perlu diakhiri dengan refleksi mengenai kesalahan, strategi efektif, dan revisi yang diperlukan, melalui mekanisme seperti learning logs, mindset check-ins, atau peer explanation tasks. Learning Management System (LMS) modern seperti Moodle, Canvas, dan Google Classroom memfasilitasi umpan balik yang berfokus pada proses dan perkembangan jangka panjang.

Era digital menyediakan berbagai alat yang mendukung pembentukan growth mindset, seperti Jupyter Notebook, Google Colab, atau RStudio Cloud yang memungkinkan eksperimen kode secara real-time. Simulasi statistik dan visualisasi interaktif (misalnya simulasi distribusi sampling atau bootstrap) mempermudah pemahaman konsep. LMS memungkinkan asesmen formatif berulang, sedangkan platform kolaboratif seperti GitHub Classroom atau Google Drive menumbuhkan budaya diskusi dan revisi. Intervensi digital yang menyertakan komponen mindset terbukti lebih berdampak dibanding teknologi tanpa komponen psikologis (Sarwar et al., 2024). Karena itu, desain tugas digital harus selaras dengan pesan growth mindset yang konsisten.

Aktivitas digital seperti Interactive Simulation Labs (Desmos, GeoGebra, Shiny Apps) dan debugging challenge dengan Python atau R membantu pelajar belajar melalui eksplorasi dan perbaikan kesalahan. Penggunaan collaborative notebooks memungkinkan pelajar mempelajari proses orang lain, menegaskan bahwa analisis statistik bersifat iteratif. Temuan terbaru menunjukkan bahwa growth mindset berkorelasi positif dengan strategi self-regulated learning seperti refleksi dan revisi (Xu et al., 2025). Pembelajaran statistika digital juga bersifat kolaboratif. Komunitas seperti GitHub Classroom, Kaggle, dan Discord Study Groups mendorong pelajar berbagi solusi, mengajukan pertanyaan, dan belajar dari proses ahli. Kolaborasi digital meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan, sebagaimana ditunjukkan oleh studi smart education mengenai efektivitas e-mentoring (Nguyen et al., 2024).

Integrasi growth mindset dalam kurikulum statistika digital menuntut kurikulum yang menggabungkan kompetensi kognitif, afektif, dan metakognitif. Kurikulum perlu dirancang berjenjang, memberikan kesempatan eksplorasi berulang, umpan balik, dan perbaikan. Strategi scaffolding membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan efikasi diri pelajar. Elemen refleksi terstruktur seperti jurnal belajar, portofolio digital, atau diskusi strategi sangat penting. Dukungan institusi melalui pelatihan pendidik, pembaruan teknologi, dan kebijakan evaluasi formatif menjadi bagian integral keberhasilan implementasi. Dengan pendekatan ini, kurikulum statistika digital menjadi wadah pembentukan pelajar yang kompeten, tangguh, dan adaptif, serta siap menghadapi kompleksitas era data.

D. Strategi Pedagogis dan Intervensi Digital untuk Mengembangkan Growth mindset dalam Pembelajaran Statistika

Era digital membuka peluang luas bagi penerapan intervensi growth mindset dalam pembelajaran statistika. LMS, aplikasi analisis data interaktif, simulasi statistik, serta diskusi peer memungkinkan pelajar bereksperimen, melakukan revisi, dan belajar dari kesalahan dalam lingkungan yang aman. Pendekatan project-based learning

dapat diperkaya dengan jurnal refleksi, diskusi kesalahan analisis, dan peer review untuk membangun ketangguhan. Pelatihan pendidik dalam penggunaan growth mindset supportive language (GMSL) menjadi penting karena umpan balik yang menekankan proses dan progres dapat menguatkan keyakinan bahwa kemampuan analitis berkembang melalui latihan.

Pengembangan growth mindset menuntut strategi instruksional yang eksplisit dan berulang, bukan sekadar slogan motivasional. Tiga komponen utama yang perlu dipadukan adalah: (1) desain tugas yang menantang namun dapat dijangkau, (2) umpan balik berfokus proses, dan (3) mekanisme refleksi atas kesalahan. Dalam konteks statistika digital, proyek dengan dataset nyata mendorong pelajar membuat keputusan analitis, menulis kode, dan menafsirkan hasil. Pendidik perlu menyediakan scaffold seperti checklist eksplorasi data, template dokumentasi, dan rubrik penilaian proses analitik. Umpan balik harus menekankan strategi dan eksplorasi, sementara peer review dan collaborative notebooks membantu membangun norma bahwa kesalahan adalah bagian dari proses ilmiah, sehingga meningkatkan willingness to persist. Modul metakognisi statistik memperkuat kemampuan pelajar menganalisis kegagalan dan merumuskan strategi perbaikan, sejalan dengan temuan bahwa mindset berubah melalui praktik bermakna dalam jangka panjang (Limeri et al., 2020).

Keberhasilan integrasi growth mindset sangat dipengaruhi kapasitas instruktur dan dukungan institusi. Pelatihan pendidik perlu mencakup praktik umpan balik proses, penggunaan teknologi sebagai scaffolding, desain rubrik yang menghargai revisi, dan strategi kolaboratif. Professional development idealnya berbentuk blended learning melalui modelling teaching, microteaching, dan komunitas praktik pembelajaran (Professional Learning Community/PLC). Pada level kebijakan, institusi perlu menyediakan penilaian yang memberi ruang revisi (misalnya resubmit, portofolio digital) serta infrastruktur teknologi (RStudio Cloud, lisensi software statistik). Rekomendasi praktis meliputi pembahasan eksplisit tentang growth mindset, penilaian berbasis proses, tugas berjenjang, serta umpan balik yang

mendorong revisi. Pendekatan komprehensif ini memungkinkan pelajar tidak hanya menguasai teknik statistik tetapi juga menjadi pembelajar data yang tangguh dan reflektif (Limeri et al., 2020).

Dalam pembelajaran statistika digital, pendidik berperan sebagai fasilitator yang membangun ruang aman bagi pelajar untuk mencoba, bereksperimen, dan gagal secara produktif. Pendidik membimbing ulang kesalahan sebagai peluang belajar dengan menggunakan process-oriented feedback, misalnya menanyakan alasan pemilihan model atau mengevaluasi anomali data. Atmosfer kelas yang mendukung keberanian intelektual penting terutama ketika pelajar bekerja dengan perangkat lunak kompleks seperti R, Python, JASP, Jamovi, atau SPSS. Kesalahan teknis sering menimbulkan persepsi “tidak berbakat statistik”, sehingga penekanan pendidik pada usaha, strategi, dan refleksi membantu pelajar menginternalisasi bahwa kemampuan berkembang secara bertahap. Portofolio digital dapat digunakan untuk menunjukkan perkembangan tersebut. Literatur menunjukkan bahwa pendekatan responsif semacam ini meningkatkan motivasi dan performa pelajar dalam pembelajaran kuantitatif (Limeri et al., 2020).

Institusi pendidikan juga memegang peran strategis agar integrasi growth mindset menjadi praktik nyata, bukan jargon. Pendidik perlu menjadi arsitek pedagogik yang tidak hanya menguasai konsep statistik, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang menghargai proses, eksplorasi, dan kesalahan sebagai bagian alami dari sains. Bahasa konstruktif dan umpan balik proses membantu pelajar memandang kemampuan statistik sebagai sesuatu yang dapat berkembang. Pada saat yang sama, institusi perlu menyediakan kebijakan asesmen formatif, infrastruktur digital memadai, serta pelatihan berkelanjutan untuk memperkuat kompetensi pedagogik dan literasi teknologi. Institusi juga perlu membangun budaya akademik yang memberi ruang mencoba-gagal-revisi serta menyediakan komunitas belajar, mentorship, dan dukungan emosional dalam pembelajaran statistika. Dengan ekosistem semacam ini, pelajar tidak hanya menguasai

statistika, tetapi juga memiliki ketangguhan, literasi digital, dan kemampuan adaptasi tinggi di era data yang terus berkembang.

E. Tantangan Implementasi Growth mindset dalam Pembelajaran Statistika Digital

Statistika sering dianggap sulit bukan hanya karena rumusnya, tetapi karena tuntutan bernalar, memodelkan, dan menginterpretasi. Banyak pelajar membawa pengalaman negatif dengan matematika yang memunculkan math anxiety, yang terbukti berkaitan erat dengan kinerja statistik (Dowker et al., 2016). Digitalisasi pembelajaran dapat memperburuk kecemasan tersebut melalui visualisasi kompleks, dataset besar, atau dashboard yang tampak menakutkan bagi pelajar yang belum siap secara mental. Pada titik ini, growth mindset berfungsi sebagai penyangga psikologis yang membantu pelajar melihat tantangan sebagai peluang dan menerima proses iteratif seperti debugging, revisi model, atau perbaikan sintaks sebagai bagian alami dari belajar.

Meskipun potensinya besar, integrasi growth mindset dalam pembelajaran statistika digital menghadapi berbagai tantangan. Cognitive overload sering muncul ketika pelajar harus berhadapan dengan perangkat lunak analitik dan dataset besar tanpa pendampingan memadai, sehingga kesulitan teknis mudah disalahartikan sebagai kurangnya “bakat statistik”. Dari sisi pendidik, literasi data dan literasi teknologi yang tidak merata menghambat rancangan aktivitas digital yang mendukung eksplorasi dan ketekunan. Tantangan lain muncul dari sistem evaluasi institusi yang masih menekankan hasil akhir, serta keterbatasan infrastruktur seperti perangkat keras dan akses internet. Meskipun studi (Sarwar et al., 2024; Xu et al., 2025) menunjukkan intervensi growth mindset digital dapat meningkatkan motivasi dan prestasi, efektivitas intervensi sangat bergantung pada desain dan konteks. Penelitian observasional oleh Morales-Navarro et al., (2024) juga menunjukkan bahwa praktik mindset berkembang seperti persistensi dan pencarian

tantangan muncul secara alami, tetapi perubahan mindset mendalam membutuhkan waktu dan dukungan berkelanjutan.

Dalam konteks ekosistem pendidikan modern, tantangan tersebut diperkuat oleh kesenjangan literasi teknologi antar pelajar. Pelajar dengan fixed mindset dapat memaknai kesulitan teknologi sebagai bukti ketidakmampuan diri. Selain itu, kompetensi pedagogik pendidik sering kali belum siap untuk menggabungkan psikologi belajar, teknologi, dan konten statistika secara terpadu. Kurikulum berorientasi hasil serta kultur akademik yang meminimalkan kegagalan juga menghambat internalisasi growth mindset. Padahal, statistika menuntut eksplorasi, iterasi, dan kesabaran, sementara informasi digital yang berlimpah dapat membuat pelajar kewalahan jika tidak mendapat panduan yang jelas. Semua ini menegaskan perlunya pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada pelajar, tetapi juga pada dukungan institusi, pelatihan pendidik, dan lingkungan belajar yang aman secara psikologis.

Implementasi growth mindset dalam pembelajaran statistika digital tidak terlepas dari berbagai tantangan struktural, kultural, pedagogik, dan teknologi yang perlu ditangani secara sistematis. Salah satu tantangan utama adalah adanya persepsi diri negatif yang sudah mengakar pada sebagian besar pelajar terkait statistika, terutama anggapan bahwa kemampuan berhitung atau memahami angka merupakan bakat yang bersifat tetap. Keyakinan ini sering tercermin dalam pernyataan seperti “Saya memang tidak berbakat matematika” atau “Statistika itu terlalu sulit untuk saya pahami,” yang kemudian memengaruhi motivasi, strategi belajar, dan tingkat ketekunan pelajar. Dalam konteks digitalisasi pembelajaran, tantangan ini semakin kompleks karena banyak pelajar merasa kewalahan dengan berbagai perangkat dan platform digital yang harus dikuasai bersamaan dengan materi statistika itu sendiri. Di sisi lain, kesenjangan literasi digital antara pelajar, bahkan antara pelajar dan pendidik, dapat memperluas jarak kemampuan sehingga mempersulit penciptaan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung pertumbuhan.

Implementasi growth mindset juga dipengaruhi oleh persepsi diri pelajar yang sering kali sudah mengakar, seperti keyakinan bahwa kemampuan statistik adalah bakat tetap. Tantangan teknis dalam pembelajaran digital bisa memperkuat keyakinan ini, terutama ketika kesenjangan literasi digital masih tinggi. Di sisi pendidik, keterbatasan keterampilan pedagogik digital serta tekanan evaluasi sumatif membuat pesan growth mindset tidak selalu konsisten dengan praktik kelas. Infrastruktur yang tidak memadai turut membatasi peluang eksplorasi dan pengembangan keterampilan. Untuk mengatasi hal ini, pendidik perlu mengajarkan growth mindset secara eksplisit, menyediakan scaffolding digital, serta menggunakan strategi reflektif seperti jurnal, self-assessment, dan umpan balik berbasis proses. Pelatihan berkelanjutan dalam pedagogi digital dan psikologi pendidikan juga diperlukan agar pendidik dapat menjadi fasilitator pertumbuhan. Institusi perlu menyediakan dukungan berupa peer mentoring, klinik statistika, dan komunitas belajar.

Dengan strategi terarah dan dukungan sistemik, tantangan implementasi growth mindset dalam pembelajaran statistika digital dapat diubah menjadi peluang peningkatan kualitas pembelajaran. Namun, hambatan seperti resistensi pelajar dengan fixed mindset atau praktik “superficial growth mindset” tetap harus diwaspadai. Karena itu, perubahan mindset yang tahan lama memerlukan pendekatan jangka panjang yang konsisten, mencakup pelatihan pendidik, perubahan budaya sekolah, serta evaluasi berkelanjutan melalui metrik seperti self-efficacy analitis, persistence, dan persepsi tumbuhnya kemampuan.

F. Evaluasi Implementasi Growth mindset dalam Pembelajaran Statistika Digital

Evaluasi efektivitas integrasi growth mindset dalam pembelajaran statistika tidak cukup hanya berbasis nilai ujian, tetapi perlu mencakup indikator proses seperti self-efficacy, strategi regulasi diri, dan ketahanan akademik, variabel yang sangat relevan untuk tugas statistik yang menuntut kontrol kognitif dan toleransi terhadap kesalahan. Karena itu, evaluasi perlu menggabungkan data

kuantitatif (pre-post literasi statistik, assignment persistence, jumlah revisi analisis) serta data kualitatif (refleksi belajar, wawancara, dan log aktivitas digital). Studi tinjauan menunjukkan bahwa growth mindset berkaitan positif dengan strategi Self-Regulated Learning (SRL), terutama pada fase forethought dan self-reflection, yang krusial saat merencanakan dan meninjau ulang analisis. Dalam praktik, instruktur dapat menilai jumlah iterasi model (indikator persistensi), waktu debugging (indikator usaha), serta kualitas refleksi analitis (indikator metakognisi). Dengan pendekatan ini, efektivitas intervensi tampak tidak hanya pada peningkatan skor, tetapi juga pada perubahan kebiasaan belajar yang lebih stabil, seperti meningkatnya kualitas dokumentasi analitis dan kemampuan mengartikulasikan batasan data. Literatur menegaskan bahwa perubahan mindset memerlukan pemantauan jangka panjang serta dukungan kebijakan agar perubahan perilaku menjadi konsisten (Limeri et al., 2020).

Rubrik penilaian menjadi elemen penting karena menentukan nilai apa yang dianggap penting dalam pembelajaran. Rubrik berbasis hasil semata mendorong fokus pada jawaban akhir, sedangkan rubrik berbasis proses menilai usaha, eksplorasi alternatif, kualitas argumentasi, ketepatan teknis, perbaikan analisis, dan refleksi. Salah satu rubrik yang umum dipakai dalam statistika digital mencakup lima komponen: Exploration, Reasoning, Technical Accuracy, Revision, dan Reflective Commentary. Rubrik ini menegaskan bahwa statistika adalah proses iteratif, bukan pencarian jawaban instan. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan rubrik semacam ini secara konsisten meningkatkan regulasi diri, mengurangi kecemasan statistik, dan meningkatkan keterbukaan terhadap umpan balik (Xu et al., 2025). Dengan demikian, rubrik berfungsi bukan hanya sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai instrumen pedagogis yang menumbuhkan ketekunan dan refleksi.

Untuk dampak institusional, diperlukan kerangka evaluasi yang mencakup tiga dimensi: hasil kognitif, hasil afektif, dan perubahan perilaku belajar. Hasil kognitif dapat dilihat dari peningkatan pemahaman konsep statistik dan keterampilan pemodelan; hasil afektif dari perubahan self-efficacy, ketahanan

akademik, dan kecemasan statistik; sedangkan perilaku belajar diamati melalui log digital, kualitas dokumentasi kode, dan frekuensi revisi tugas. Pendekatan mixed-methods sangat dianjurkan, menggabungkan data kuantitatif seperti kuis dan pre-post test dengan data kualitatif dari wawancara atau jurnal refleksi. Studi longitudinal Limeri et al., (2020) dan intervensi digital Sarwar et al., (2024) menunjukkan bahwa perubahan mindset membutuhkan pemantauan berkelanjutan, bukan intervensi sesaat. Karena itu, institusi perlu menyediakan ruang perbaikan tugas, evaluasi berulang, dan diskusi strategi belajar yang berkembang seiring waktu.

Evaluasi berbasis growth mindset menempatkan proses belajar sebagai pusat asesmen, sehingga orientasi penilaian bergeser dari sekadar hasil akhir menuju dinamika perkembangan. Pendekatan ini menekankan asesmen formatif yang memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan, merevisi pekerjaan, dan menerima umpan balik yang konstruktif. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa kemampuan statistik berkembang melalui latihan dan ketekunan, bukan bakat bawaan, sehingga evaluasi mampu mengurangi kecemasan sekaligus meningkatkan keterlibatan pelajar. Learning analytics juga menjadi sumber evaluasi penting untuk memantau progres real-time, seperti jumlah latihan, waktu belajar, dan pola kesalahan kuis digital. Data ini membantu pengajar memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan adaptif. Pada evaluasi berbasis proyek, penilaian tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga proses analitik, revisi berulang, dan refleksi yang menyertai pekerjaan. Dengan demikian, evaluasi mencakup aspek teknis sekaligus perkembangan metakognitif. Selain itu, peer assessment dan self-assessment memperkuat budaya refleksi dan dialogis dalam pembelajaran statistika digital. Self-assessment membantu pelajar mengenali strategi efektif dan pola kesalahan, sementara peer assessment membuka ruang melihat pendekatan alternatif. Platform digital seperti LMS mempermudah proses evaluasi kolaboratif ini. Pada akhirnya, evaluasi berbasis growth mindset membangun kultur belajar yang suportif, transparan, dan adaptif, sehingga pelajar bukan hanya menjadi lebih terampil dalam statistika, tetapi juga lebih

reflektif dan tangguh dalam menghadapi tantangan pembelajaran digital.

G. Penutup

Secara keseluruhan, integrasi growth mindset dalam pembelajaran statistika merupakan langkah strategis di era digital. Dengan menanamkan keyakinan bahwa kemampuan analitis dapat berkembang, peserta didik menjadi lebih percaya diri, lebih tangguh menghadapi data kompleks, dan lebih reflektif terhadap proses analisis. Intervensi berbasis proyek, dukungan pendidik, serta penggunaan teknologi digital mendukung pembentukan growth mindset, meskipun tantangan seperti resistensi pelajar dan miskonsepsi tentang mindset tetap perlu diatasi melalui pendekatan yang holistik. Ke depan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menilai efektivitas intervensi tersebut dalam pendidikan statistika digital dan mengeksplorasi hubungan antara mindset, literasi data, dan capaian jangka panjang (Limeri et al., 2020; Sarwar et al., 2024; Xu et al., 2025). Integrasi ini juga membawa implikasi teoretis signifikan. Pendekatan growth mindset menggabungkan psikologi belajar kognitif, yang memandang kemampuan sebagai sesuatu yang dapat dikembangkan, dengan teori pembelajaran digital yang menekankan eksplorasi, kreativitas, dan konstruksi pengetahuan. Kombinasi tersebut menghasilkan paradigma yang tidak hanya mengutamakan penguasaan konsep statistik, tetapi juga transformasi cara berpikir pelajar terhadap tantangan akademik. Dalam konteks ini, kesalahan diposisikan sebagai data belajar, sejalan dengan karakteristik statistika yang sarat ketidakpastian dan revisi reflektif.

Secara praktis, penerapan growth mindset mempengaruhi desain kurikulum, strategi pembelajaran, dan model evaluasi. Pendidik perlu menekankan proses melalui asesmen formatif, proyek eksploratif, dan refleksi metakognitif. Perangkat lunak statistik serta platform visualisasi mendukung terbentuknya intuisi statistik melalui praktik langsung, sementara budaya kelas digital yang aman secara

emosional membantu pelajar berani mencoba, gagal, dan memperbaiki. Karena itu, institusi perlu menyiapkan pelatihan berkelanjutan bagi pendidik agar mampu mengintegrasikan pedagogi digital dan psikologi pertumbuhan secara konsisten.

Ke depan, integrasi growth mindset membuka peluang besar bagi ekosistem pembelajaran berbasis data. Teknologi seperti AI tutoring systems, machine learning edukatif, dan analitik adaptif berpotensi menyediakan umpan balik yang personal dan tepat waktu. Kebutuhan industri terhadap literasi data juga memperkuat urgensi penyusunan kurikulum statistika yang relevan dan progresif. Namun, peluang ini diiringi tantangan seperti kesenjangan akses teknologi, pemahaman growth mindset yang masih dangkal, information overload, serta tekanan performatif yang dapat memicu kecemasan matematika. Dengan demikian, integrasi mindset perlu diimbangi lingkungan belajar yang menyeimbangkan tantangan dan dukungan.

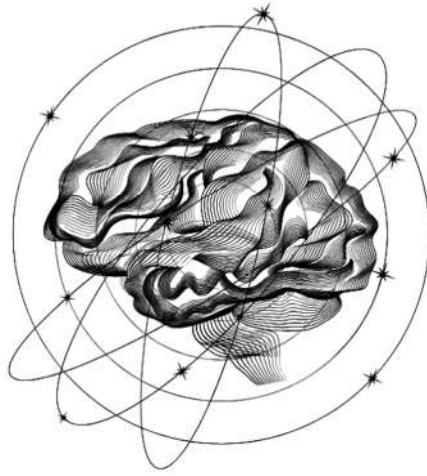
Sebagai rekomendasi, pendidik perlu menginternalisasi prinsip growth mindset melalui umpan balik berbasis proses, pembelajaran berbasis eksplorasi data, proyek autentik, dan diskusi reflektif. Institusi perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan dalam pedagogi digital dan psikologi pertumbuhan, sementara penelitian mendalam mengenai efektivitas intervensi menjadi penting untuk memperkuat landasan empiris. Pada level sistem, pemerataan akses teknologi dan kebijakan yang mendukung inovasi pedagogis harus menjadi prioritas. Dengan demikian, integrasi growth mindset dalam pembelajaran statistika digital bukan hanya meningkatkan performa akademik jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi keterampilan berpikir kritis, ketangguhan, dan keberanian belajar dari kesalahan, yang merupakan kompetensi kunci di era berbasis data. Pendekatan ini menghadirkan masa depan pendidikan statistika yang lebih humanis, adaptif, dan inklusif, sejalan dengan nilai pertumbuhan berkelanjutan dalam diri setiap pelajar.

Referensi

- Bui, P., Pongsakdi, N., McMullen, J., Lehtinen, E., & Hannula-Sormunen, M. M. (2023). A Systematic Review of Mindset Interventions in Mathematics Classrooms: What Works and What Does Not? *Educational Research Review*, 40(January), 100554. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100554>
- Cruise, R. J., Cash, R. W., & Bolton, D. L. (1985). Development and Validation of an Instrument to Measure Statistical Anxiety. *American Statistical Association Proceedings of the Section on Statistical Education*, 92-97. <https://causeweb.org/cause/research/literature/development-and-validation-instrument-measure-statistical-anxiety>
- Dowker, A., Sarkar, A., & Looi, C. Y. (2016). Mathematics Anxiety: What Have We Learned in 60 Years? *7*(April), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00508>
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Handa, K., Clapper, M., Boyle, J., Wang, R. E., Yang, D., Yeager, D. S., & Demszky, D. (2023). "Mistakes Help Us Grow": Facilitating and Evaluating Growth mindset Supportive Language in Classrooms. *Proceedings of the 2023 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing (EMNLP)*, 1-21. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.10637>
- Limeri, L. B., Carter, N. T., Choe, J., Harper, H. G., Martin, H. R., Benton, A., & Dolan, E. L. (2020). Growing a Growth mindset: Characterizing How and Why Undergraduate Students' Mindsets Change. *International Journal of STEM Education*, 7(35), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00227-2>
- Morales-Navarro, L., Fields, D. A., & Kafai, Y. B. (2024). Understanding Growth mindset Practices in an Introductory Physical Computing Classroom: High School Students' Engagement with Debugging by Design Activities. *Computer Science Education*, 35(4), 1-33. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2402.01885>

- Nguyen, L., Tomy, S., & Pardede, E. (2024). Enhancing Collaborative Learning and E-Mentoring in a Smart Education System in Higher Education. *Computers*, 13(1), 1–29. <https://doi.org/10.3390/computers13010028>
- Onwuegbuzie, A. J. (2004). Academic Procrastination and Statistics Anxiety. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 29(1), 3–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/0260293042000160384>
- Peiró-Signes, Á., Trull, O., Segarra-Oña, M., & García-Díaz, J. C. (2021). Anxiety towards Statistics and Its Relationship with Students' Attitudes and Learning Approach. *Behavioral Sciences*, 11(32), 1–13. <https://doi.org/10.3390/bs11030032>
- Prasetyo, D., & Asbari, M. (2023). Fixed Mindset versus Growth mindset: Model Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(01), 215–221. <https://doi.org/10.70508/literaksi.v1i01.252>
- Sanjita, & Sharma, N. (2025). The Impact of a Fixed Mindset on Life Satisfaction and Academic Anxiety. *Journal of Neonatal Surgery*, 14(27), 880–884. <https://www.jneonatalurg.com/index.php/jns/article/view/6451>
- Sarwar, M. N., Javed, Z., Farooq, M. S., Nazar, M. F., Wasti, S. H., Butt, I. H., Ansari, G. J., Basri, R., Kulsoom, S., & Ullah, Z. (2024). Impact of a Digital Growth mindset on Enhancing the Motivation and Performance of Chemistry Students: A Non-Cognitive Approach. *Societies*, 14(8), 133. <https://doi.org/10.3390/soc14080133>
- Shute, V. J. (2008). Focus on Formative Feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153–189. <https://doi.org/10.3102/0034654307313795>

- Verdín, D., & Leon, C. P. (2025). Encouraging a Growth mindset: The Influence of Classroom Goals on Engineering Students' Growth mindset at a Hispanic-Serving Institution. *Journal of First-Generation Student Success*, 00(00), 1–26. <https://doi.org/10.1080/26906015.2025.2532770>
- Xu, K. M., Leferink, J., & Wijnia, L. (2025). A Review of The Relationship Between Student Growth mindset and Self-regulated Learning. *Frontiers in Education*, 10(August), 1–14. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1539639>



Transformasi Diri melalui Growth Mindset: Sintesis Penelitian dan Best Practice

Yuliati

A. Mengapa Growth Mindset Penting dalam Transformasi Diri

Dalam kehidupan sehari-hari, banyak individu masih terjebak pada fixed mindset, yaitu keyakinan bahwa kemampuan, bakat, atau kecerdasan bersifat tetap dan sulit diubah. Fenomena ini muncul di berbagai konteks, mulai dari pendidikan, dunia kerja, hingga pengembangan diri secara personal. Misalnya, dalam pendidikan, sejumlah survei menunjukkan bahwa sekitar 40–50% siswa di berbagai negara enggan mencoba tantangan baru karena takut gagal atau malu di depan teman (Dweck, 2006; Claro et al., 2016). Di dunia kerja, karyawan yang memandang kemampuan sebagai sesuatu yang tetap cenderung menghindari

proyek inovatif, takut mengajukan ide baru, atau cepat menyerah saat menghadapi hambatan. Di ranah personal, fixed mindset sering membuat individu menunda pengembangan diri, tidak mau belajar keterampilan baru, dan sulit menerima kritik konstruktif. Kondisi ini menjadi penghalang utama bagi pertumbuhan diri dan pencapaian potensi maksimal..

Seiring berkembangnya penelitian tentang growth mindset, konsep ini semakin diterapkan secara luas dalam pendidikan, organisasi, dan pengembangan diri. Growth mindset menekankan bahwa kemampuan dapat ditingkatkan melalui usaha, strategi, dan pengalaman belajar (Dweck, 2006). Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa individu yang menerapkan growth mindset lebih adaptif, resilien, dan produktif. Misalnya, penelitian Paunesku et al. (2015) menunjukkan bahwa program intervensi mindset di sekolah menengah meningkatkan persistensi akademik dan motivasi belajar siswa. Di organisasi, studi Li & Bates (2020) menemukan bahwa karyawan yang dibimbing melalui coaching berbasis growth mindset lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, mengambil inisiatif, dan meningkatkan performa tim. Tren terkini juga menunjukkan integrasi growth mindset dalam kurikulum pendidikan, program pelatihan organisasi, dan aplikasi self-development, baik offline maupun digital, sehingga konsep ini semakin relevan dengan konteks modern (Rattan et al., 2015; Claro et al., 2016).

Namun, Meskipun literatur menunjukkan manfaatnya, banyak individu mengalami kesulitan menerapkan growth mindset secara konsisten. Hambatan internal mencakup kebiasaan berpikir negatif, self-talk destruktif, dan motivasi ekstrinsik yang dominan, sementara hambatan eksternal meliputi lingkungan yang masih menekankan hasil akhir, budaya kompetitif yang menakutkan kegagalan, dan kurangnya dukungan sosial. Fenomena ini terlihat, misalnya, pada siswa yang mendapat nilai rendah pada tes standar, yang kemudian merasa “tidak berbakat” dan enggan mencoba mata pelajaran lain, atau karyawan yang menolak proyek baru karena takut gagal. Kondisi ini menegaskan urgensi transformasi mindset, bukan hanya sebagai

teori, tetapi sebagai kebutuhan praktis dalam kehidupan modern agar individu dapat terus berkembang dan beradaptasi.

Pendekatan yang digunakan dalam bab ini adalah literature review, meninjau studi empiris dan teori yang relevan terkait growth mindset. Literatur dipilih berdasarkan kriteria: (1) fokus pada pertumbuhan pribadi, pendidikan, dan organisasi; (2) publikasi antara 2010–2024; dan (3) penelitian yang memberikan bukti empiris tentang strategi transformasi mindset. Analisis disintesis untuk mengidentifikasi praktik-praktik yang terbukti efektif dalam membantu individu beralih dari fixed mindset ke growth mindset.

Argumen utama yang dibangun dalam bab ini adalah: transformasi diri melalui growth mindset dapat diwujudkan secara efektif melalui penerapan best practice yang terbukti dalam penelitian, sehingga individu mampu meningkatkan kapasitas belajar, adaptasi terhadap tantangan, dan pencapaian potensi secara maksimal. Dengan kata lain, pertumbuhan mindset bukan sekadar konsep psikologis, tetapi strategi praktis yang esensial untuk keberhasilan individu di era pendidikan modern, organisasi dinamis, dan pengembangan diri sepanjang hayat.

B. Konsep dan Landasan Teoritis Growth Mindset

Growth mindset merupakan pola pikir yang meyakini bahwa kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan dapat dikembangkan melalui usaha, strategi, dan pengalaman belajar. Sebaliknya, fixed mindset menekankan bahwa kemampuan adalah sifat tetap yang sulit diubah (Dweck, 2006). Individu dengan growth mindset cenderung menerima tantangan, belajar dari kesalahan, dan melihat kegagalan sebagai peluang untuk berkembang. Sebaliknya, individu dengan fixed mindset lebih sering menghindari risiko, cepat menyerah, dan merasa terancam oleh kritik atau kegagalan (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007).

Dalam konteks psikologi dan pendidikan, teori growth mindset menekankan pentingnya proses belajar dibanding hasil akhir. Dweck (2006) menunjukkan bahwa individu yang percaya pada kemampuan berkembang akan lebih termotivasi secara intrinsik, memiliki self-

efficacy yang tinggi, dan lebih tangguh menghadapi tekanan. Penelitian terbaru menguatkan hal ini, menunjukkan bahwa penerapan growth mindset di sekolah maupun organisasi dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis, kreatifitas, dan ketahanan emosional (Claro et al., 2016; Li & Bates, 2020). Dengan kata lain, mindset bukan sekadar teori, tetapi faktor psikologis yang signifikan memengaruhi kinerja dan perkembangan individu.

Dampak growth mindset terlihat pada tiga dimensi utama: kognitif, emosional, dan perilaku. Secara kognitif, individu lebih fleksibel dalam memecahkan masalah, mampu mengadaptasi strategi baru, dan meningkatkan kapasitas belajar (Yeager et al., 2019). Secara emosional, penerapan growth mindset mengurangi kecemasan menghadapi kegagalan, memperkuat resilien, dan meningkatkan kemampuan regulasi diri (Rattan, Good, & Dweck, 2015). Dari sisi perilaku, individu menjadi lebih proaktif, konsisten, dan kolaboratif dalam mencapai tujuan mereka (Paunesku et al., 2015). Dengan memahami konsep dan landasan teoritis ini, pembaca dapat melihat bahwa growth mindset bukan hanya konsep abstrak, tetapi memiliki implikasi nyata dalam proses transformasi diri.

C. Strategi Transformasi Growth Mindset: Temuan Empiris

Transformasi growth mindset pada individu tidak terjadi secara otomatis; dibutuhkan intervensi yang terstruktur, konsisten, dan berbasis bukti. Literatur empiris dari pendidikan, organisasi, dan pengembangan diri menunjukkan berbagai strategi yang efektif untuk membantu individu beralih dari fixed mindset ke growth mindset. Strategi-strategi ini tidak hanya meningkatkan kapasitas belajar, tetapi juga memperkuat resiliensi, motivasi, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tantangan.

Berdasarkan sintesis literatur, beberapa strategi intervensi yang terbukti efektif dapat digolongkan sebagai berikut:

Table 1. 1 Strategi Intervensi Yang Terbukti Efektif

Program/Metode	Deskripsi	Hasil Empiris	Sumber
----------------	-----------	---------------	--------

Role Play & Simulasi	Peserta mempraktikkan situasi kegagalan atau tantangan dalam lingkungan aman	Membantu peserta memahami bahwa kesalahan adalah bagian dari proses belajar	Claro et al., 2016
Coaching / Mentoring	Bimbingan berulang oleh mentor atau fasilitator	Meningkatkan self-efficacy, motivasi, dan konsistensi usaha	Li & Bates, 2020
Journaling Reflektif	Peserta menulis pengalaman belajar, kesulitan, dan strategi yang digunakan	Memperkuat internalisasi growth mindset	Paunesku et al., 2015
Gamifikasi	Penerapan mekanisme permainan dan tantangan berbasis poin	Meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta dalam proses belajar	Rattan et al., 2015

Sumber: olahan penulis

1. Role Play dan Simulasi

Role play atau simulasi merupakan strategi intervensi yang efektif karena memungkinkan individu mengalami kegagalan dan tantangan dalam lingkungan aman. Misalnya, Claro et al. (2016) melaporkan bahwa siswa yang mengikuti program role play selama enam minggu untuk memecahkan masalah matematika yang progresif menunjukkan peningkatan kemampuan problem solving sebesar 20%, dibanding kelompok

kontrol. Dalam konteks organisasi, simulasi proyek atau studi kasus bisnis memungkinkan karyawan menghadapi keputusan sulit tanpa risiko nyata, sehingga mereka belajar dari kesalahan, menyesuaikan strategi, dan menginternalisasi pola pikir berkembang. Strategi ini menekankan praktik pengalaman langsung sebagai jalan untuk membentuk mindset adaptif.

2. Coaching dan Mentoring

Refleksi melalui journaling terbukti meningkatkan kesadaran diri dan kemampuan individu dalam mengidentifikasi tantangan serta strategi yang efektif. Paunesku et al. (2015) menunjukkan bahwa siswa yang melakukan journaling reflektif setiap hari selama delapan minggu mengalami peningkatan motivasi intrinsik, ketekunan, dan resilien terhadap kesulitan akademik. Dalam konteks pengembangan diri, journaling membantu individu menuliskan pengalaman kegagalan, strategi yang dicoba, dan hasilnya, sehingga mereka mampu mengevaluasi proses belajar secara kritis dan menetapkan langkah perbaikan.

3. Journaling Reflektif

Refleksi melalui journaling terbukti meningkatkan kesadaran diri dan kemampuan individu dalam mengidentifikasi tantangan serta strategi yang efektif. Paunesku et al. (2015) menunjukkan bahwa siswa yang melakukan journaling reflektif setiap hari selama delapan minggu mengalami peningkatan motivasi intrinsik, ketekunan, dan resilien terhadap kesulitan akademik. Dalam konteks pengembangan diri, journaling membantu individu menuliskan pengalaman kegagalan, strategi yang dicoba, dan hasilnya, sehingga mereka mampu mengevaluasi proses belajar secara kritis dan menetapkan langkah perbaikan.

4. Gamifikasi

Gamifikasi mengintegrasikan mekanisme permainan, tantangan bertingkat, dan sistem penghargaan untuk

meningkatkan motivasi belajar. Rattan et al. (2015) melaporkan bahwa peserta program gamifikasi yang diberikan tantangan bertahap dengan feedback langsung menunjukkan peningkatan partisipasi aktif dan kemampuan problem solving. Di dunia kerja, gamifikasi dapat diterapkan melalui platform pembelajaran digital, di mana karyawan menyelesaikan modul pelatihan berbasis level dan menerima poin atau badge sebagai feedback atas usaha mereka. Strategi ini memanfaatkan prinsip psikologi perilaku untuk membuat proses belajar lebih menarik dan memotivasi.

Selain jenis intervensi, literatur juga menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi growth mindset dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor utama termasuk motivasi individu, yang terbukti lebih efektif bila bersifat intrinsik. Lingkungan yang mendukung, seperti guru, mentor, atau budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, juga memfasilitasi perubahan mindset. Selain itu, dukungan sosial berupa feedback konstruktif dan peer support membantu peserta mempraktikkan growth mindset secara konsisten (Yeager et al., 2019; Li & Bates, 2020).

Dengan memahami strategi-strategi ini, pembaca dapat melihat bahwa transformasi growth mindset tidak terjadi secara instan, melainkan melalui kombinasi metode intervensi, lingkungan yang mendukung, dan upaya internal individu. Pendekatan berbasis bukti ini menyediakan panduan praktis bagi siapa pun yang ingin menerapkan growth mindset dalam konteks pendidikan, organisasi, maupun pengembangan diri pribadi.

D. Best Practice dalam Menghidupkan Growth Mindset pada Diri Sendiri

Menghidupkan growth mindset pada diri sendiri memerlukan praktik yang konsisten, reflektif, dan berbasis bukti. Literatur menunjukkan bahwa perubahan pola pikir tidak cukup hanya dengan pemahaman teoretis, tetapi membutuhkan strategi dan kegiatan yang konkret. Berdasarkan penelitian terkini, beberapa praktik telah

terbukti efektif untuk membantu individu menginternalisasi growth mindset.

Pertama, refleksi harian atau journaling merupakan praktik yang sangat dianjurkan. Melalui menulis pengalaman belajar, tantangan yang dihadapi, strategi yang dicoba, dan hasil yang diperoleh, individu dapat meningkatkan kesadaran diri dan mengidentifikasi area untuk berkembang. Paunesku et al. (2015) menemukan bahwa siswa yang rutin menulis refleksi selama delapan minggu menunjukkan peningkatan resiliensi, motivasi, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas akademik.

Kedua, coaching atau mentoring menjadi strategi penting dalam pengembangan diri. Individu yang mendapatkan bimbingan berulang dan feedback konstruktif dari mentor cenderung lebih konsisten dalam usaha mengubah pola pikirnya (Li & Bates, 2020). Coaching membantu menanamkan perspektif baru, membentuk kebiasaan berpikir yang mendukung pertumbuhan, dan memperkuat self-efficacy. Intervensi ini tidak terbatas pada konteks formal; mentor bisa berupa teman sejawat, rekan kerja, atau pelatih profesional.

Ketiga, penerapan prinsip tantangan bertahap membantu individu keluar dari zona nyaman secara aman. Literatur menekankan bahwa menghadapi tantangan yang sesuai kapasitas mendorong pertumbuhan tanpa menimbulkan frustrasi berlebihan. Misalnya, peserta program role play atau gamifikasi menunjukkan peningkatan kemampuan problem solving dan adaptasi strategi ketika mereka diarahkan menghadapi level tantangan yang progresif (Claro et al., 2016; Rattan et al., 2015).

Selain itu, self-talk positif dan afirmasi juga termasuk praktik yang penting. Mengganti narasi internal yang negatif dengan kalimat motivasional atau pengingat tentang proses belajar dapat memperkuat pola pikir berkembang. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan ketahanan psikologis dan motivasi intrinsik individu (Yeager & Dweck, 2012).

Dari sintesis penelitian, dapat dirumuskan beberapa rekomendasi praktis bagi individu yang ingin menghidupkan growth mindset:

1. Mulai dengan praktik kecil yang konsisten, seperti refleksi harian selama 5–10 menit.
2. Gabungkan beberapa strategi, misal journaling + coaching + tantangan bertahap, untuk memperkuat internalisasi.
3. Lakukan evaluasi berkala, baik melalui refleksi diri maupun feedback dari mentor atau rekan sejawat.
4. Fokus pada proses, bukan hasil instan, agar setiap pengalaman belajar dapat menjadi pembelajaran berkelanjutan.
5. Manfaatkan dukungan sosial, karena lingkungan yang mendukung mempermudah perubahan pola pikir.

Dengan menerapkan praktik-praktik tersebut, individu dapat secara bertahap mengembangkan growth mindset, meningkatkan kapasitas belajar, adaptasi terhadap perubahan, dan pencapaian potensi diri. Hal ini menegaskan bahwa transformasi mindset bukan sekadar teori, tetapi bisa diwujudkan melalui praktik yang sistematis dan berbasis bukti.

E. Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Growth Mindset

1. Hambatan Internal

Faktor internal merupakan salah satu kendala utama dalam transformasi growth mindset. Individu sering memiliki keyakinan mendasar bahwa kemampuan adalah tetap (fixed mindset), sehingga menghadapi kesalahan atau kegagalan menimbulkan kecemasan dan penurunan motivasi (Dweck, 2006). Kebiasaan self-talk negatif, seperti “saya tidak bisa” atau “ini terlalu sulit”, memperkuat pola pikir tetap dan menghambat inisiatif untuk mencoba hal baru. Selain itu, kebiasaan lama, kurangnya disiplin dalam evaluasi diri, dan kesulitan menetapkan tujuan proses membuat pertumbuhan mindset menjadi tidak konsisten. Penelitian Paunesku et al. (2015) menunjukkan bahwa

peserta yang tidak terbiasa dengan refleksi atau journaling cenderung lambat menginternalisasi prinsip growth mindset, meskipun mereka mengikuti program intervensi yang sama. Hal ini menekankan bahwa kesadaran diri dan kebiasaan mental yang mendukung adalah fondasi penting sebelum intervensi efektif.

Selain itu, faktor motivasi juga memengaruhi hambatan internal. Individu yang terlalu bergantung pada motivasi ekstrinsik—misalnya hanya ingin nilai tinggi atau pujian dari orang lain, sering gagal mempertahankan perilaku growth mindset ketika dorongan eksternal hilang (Rattan et al., 2015). Motivasi intrinsik, yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan diri, terbukti lebih efektif dalam membantu individu menghadapi tantangan, menerima kegagalan, dan tetap konsisten dalam upaya transformasi diri.

2. Hambatan Eksternal

Selain faktor internal, hambatan eksternal juga signifikan. Lingkungan sekolah, organisasi, atau keluarga yang masih menekankan hasil akhir daripada proses belajar dapat menghambat adopsi growth mindset. Misalnya, sistem evaluasi akademik yang hanya mengukur nilai ujian atau ranking tanpa memberikan feedback proses mendorong perilaku fixed mindset, di mana siswa fokus menghindari kesalahan daripada belajar dari pengalaman (Claro et al., 2016). Di dunia kerja, budaya organisasi yang menghargai performa instan dan minim pengakuan terhadap usaha dapat menimbulkan rasa takut gagal, mengurangi kreativitas, dan memperlambat penerapan growth mindset (Li & Bates, 2020).

Interaksi antara hambatan internal dan eksternal juga memperkuat efek negatif. Individu dengan kecenderungan fixed mindset dihadapkan pada lingkungan yang tidak mendukung akan lebih sulit melakukan perubahan. Sebaliknya, individu dengan motivasi intrinsik yang kuat masih bisa beradaptasi, meski hambatan eksternal tetap menuntut strategi mitigasi khusus.

3. Strategi Mitigasi

Literatur menawarkan berbagai strategi untuk mengatasi hambatan internal dan eksternal. Untuk hambatan internal, refleksi rutin, journaling, dan self-talk positif terbukti membantu mengubah pola pikir negatif menjadi perspektif berkembang (Yeager & Dweck, 2012). Coaching dan mentoring juga efektif memberikan arahan, feedback, dan dukungan sosial yang memperkuat self-efficacy. Strategi ini menekankan keterlibatan aktif individu dalam proses belajar, bukan sekadar mengikuti program pasif.

Untuk hambatan eksternal, mitigasi dilakukan melalui pembentukan budaya belajar yang suportif, termasuk memberikan feedback konstruktif yang menekankan usaha dan strategi, memfasilitasi tantangan bertahap, dan membangun lingkungan peer support. Organisasi atau sekolah yang menerapkan kebijakan dan praktik berbasis growth mindset akan mempermudah individu mempertahankan perubahan pola pikir dalam jangka panjang (Molden & Dweck, 2012). Dengan strategi ini, hambatan internal dan eksternal dapat diminimalkan, sehingga transformasi mindset menjadi lebih realistis dan berkelanjutan.

Dengan memahami tantangan ini dan strategi mitigasinya, individu dan organisasi dapat lebih realistis dalam merancang intervensi untuk transformasi growth mindset. Hal ini menegaskan bahwa meskipun perubahan mindset memerlukan waktu dan usaha, dengan pendekatan berbasis bukti dan lingkungan yang mendukung, transformasi tetap memungkinkan.

|| F. Penutup

Transformasi diri melalui growth mindset merupakan proses yang kompleks namun memungkinkan jika dilakukan dengan strategi yang tepat, konsisten, dan berbasis bukti. Dari pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa growth mindset tidak hanya konsep teoritis, tetapi memiliki implikasi nyata dalam pengembangan

kognitif, emosional, dan perilaku individu. Individu yang menginternalisasi pola pikir berkembang mampu menghadapi tantangan, belajar dari kesalahan, dan meningkatkan kapasitas diri secara berkelanjutan.

Literatur dan temuan empiris menunjukkan bahwa intervensi terstruktur—seperti role play, coaching, journaling, dan gamifikasi—dapat membantu individu menginternalisasi growth mindset. Keberhasilan transformasi ini juga sangat bergantung pada motivasi intrinsik, lingkungan yang mendukung, dan dukungan sosial. Hambatan internal, seperti self-talk negatif dan kebiasaan pola pikir tetap, maupun hambatan eksternal, seperti budaya organisasi yang menekankan hasil akhir, dapat diatasi melalui strategi mitigasi berbasis bukti.

Melihat ke depan, pengembangan growth mindset pada diri sendiri menghadirkan peluang signifikan, baik dalam konteks pendidikan, organisasi, maupun kehidupan pribadi. Individu yang berhasil menerapkan growth mindset cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah, dan lebih resilien menghadapi tekanan. Tantangan utama tetap ada, termasuk resistensi internal, keterbatasan lingkungan, dan konsistensi praktik. Namun, dengan kombinasi praktik reflektif, dukungan mentor, evaluasi berkala, dan budaya belajar yang suportif, hambatan ini dapat diminimalkan.

Berdasarkan sintesis literatur dan studi empiris, beberapa rekomendasi praktis untuk pengembangan diri melalui growth mindset adalah:

1. Mulai dari praktik kecil yang konsisten, misalnya refleksi harian atau journaling.
2. Kombinasikan beberapa strategi (coaching, tantangan bertahap, gamifikasi) untuk memperkuat internalisasi.
3. Fokus pada proses, bukan hasil instan, agar pembelajaran menjadi berkelanjutan.
4. Manfaatkan dukungan sosial, baik dari mentor, teman sejawat, maupun lingkungan kerja/sekolah.

5. Evaluasi berkala untuk menyesuaikan strategi transformasi sesuai kebutuhan dan konteks.

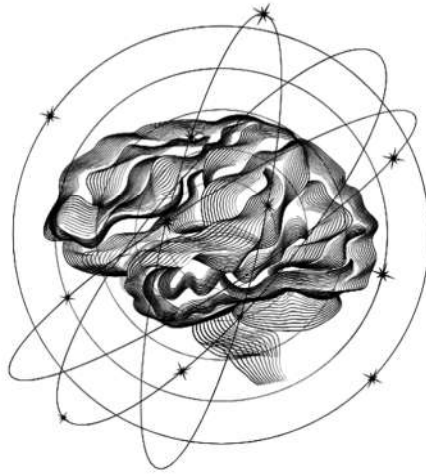
Secara keseluruhan, transformasi growth mindset pada diri sendiri bukan sekadar perubahan perilaku, tetapi perubahan paradigma dalam melihat kemampuan dan pembelajaran. Dengan penerapan best practice yang konsisten dan berbasis bukti, individu dapat merawat proses, mengubah diri, dan memaksimalkan potensi untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.

Referensi

- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664–8668. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Li, Y., & Bates, T. C. (2020). You can't change your basic ability, but you work at things, and that's how we get hard things done: Growth mindset predicts growth in personality over two years. *Journal of Research in Personality*, 87, 103–109. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103979>
- Molden, D. C., & Dweck, C. S. (2006). Finding "meaning" in psychology: A unified theory of motivation—Social, personality, and developmental perspectives. *Psychological Review*, 113(3), 446–468. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.113.3.446>



- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological Science*, 26(6), 784–793. <https://doi.org/10.1177/0956797615571017>
- Rattan, A., Good, C., & Dweck, C. S. (2015). “I can do that!”: The role of mindsets in motivation and achievement. *Learning and Motivation*, 50, 45–57. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2015.02.005>
- Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., Tipton, E., Schneider, B., Hulleman, C. S., Hinojosa, C. P., Paunesku, D., Romero, C., Flint, K., Roberts, A., Trott, J., Iachan, R., Buontempo, J., Yang, S. M., Carvalho, C. M., ... Dweck, C. S. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, 573(7774), 364–369. <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1466-y>
- 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>



The Power of Growth Mindset

Muhammad Kusnun Muhsin

A. Pendahuluan

1. Definisi Growth Mindset menurut Carol Dweck

Dweck (2016) mendefinisikan growth mindset sebagai keyakinan bahwa usaha, strategi yang tepat, pembelajaran dari kegagalan, dan dukungan lingkungan yang positif adalah semua cara seseorang dapat meningkatkan kemampuan dan kecerdasannya. Mereka yang memiliki mindset pertumbuhan melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar sesuatu baru. Mereka juga menyadari bahwa kegigihan adalah bagian penting dari proses mencapai apa yang mereka inginkan. Sebaliknya, mereka melihat kemampuan sebagai potensi yang

dapat ditingkatkan sepanjang waktu daripada sesuatu yang abadi dan tidak berubah.(Dweck, 2006)

Menurut Dweck dan Yeager (2019), orang dengan mindset pertumbuhan melihat tantangan sebagai peluang untuk maju dan bukannya keterbatasan. Sementara itu, growth mindset didefinisikan oleh Claro, Paunesku, dan Dweck (2016) sebagai keyakinan bahwa kecerdasan dapat ditingkatkan, yang terkait dengan ketangguhan dan pencapaian akademik yang lebih baik. Menurut Grant dan Dweck (2003), mindset pertumbuhan mendorong seseorang untuk terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan karena mereka percaya bahwa mereka akan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

2. Perbedaan antara Growth Mindset dan Fixed Mindset

Berdasarkan Dweck (2006), pola pikir berkembang adalah kepercayaan bahwa kecerdasan, kapabilitas, dan bakat bisa ditingkatkan melalui usaha, pendekatan yang sesuai, dan dukungan dari lingkungan sekitar. Orang-orang yang memiliki pola pikir berkembang umumnya memiliki motivasi yang tinggi dari dalam diri, tidak ragu untuk menghadapi tantangan, dan melihat kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Selain itu, mereka memanfaatkan umpan balik sebagai kesempatan untuk peningkatan diri dan menunjukkan ketahanan yang lebih dalam meraih cita-cita (Yeager & Dweck, 2012; Hochanadel & Finamore, 2015).

Sebaliknya, pola pikir tetap merupakan keyakinan bahwa kecerdasan tidak berubah dan tidak bisa mengalami kemajuan yang berarti (Dweck & Yeager, 2019). Orang yang memiliki pola pikir tetap umumnya menghindari tantangan karena mereka merasa bahwa kegagalan merupakan indikasi dari batasan kemampuan mereka. Mereka juga biasanya menolak masukan, cepat menyerah ketika menghadapi rintangan, dan lebih memusatkan perhatian pada evaluasi hasil daripada proses belajar (Claro et al., 2016). Perbedaan yang mendasar ini membuat pola pikir berkembang mengarah pada pertumbuhan

diri yang berkesinambungan, sedangkan pola pikir tetap justru bisa menghalangi kemampuan seseorang untuk belajar (Dweck, 2006).

3. Pentingnya mindset dalam memengaruhi perilaku dan keberhasilan

Mindset memiliki fungsi yang sangat penting dalam menetapkan cara seseorang berpikir, bertindak, dan merespons peristiwa yang dialami. Sesuai dengan pendapat Dweck (2006), mindset berfungsi sebagai dasar bagi pandangan individu terkait kemampuan dan kecerdasan, apakah mereka dapat ditingkatkan atau tidak. Pandangan ini berpengaruh terhadap bagaimana seseorang menginterpretasikan tantangan, rintangan, dan peluang dalam pembelajaran serta aktivitas sehari-hari. Maka, mindset dapat dianggap sebagai salah satu elemen psikologis yang memengaruhi arah pengembangan pribadi.

Individu yang memiliki pola pikir berkembang sering kali menunjukkan tindakan yang aktif dan fleksibel karena mereka yakin bahwa kerja keras, metode yang sesuai, dan ketahanan dapat meningkatkan kapasitas mereka (Yeager & Dweck, 2012). Mereka menganggap kegagalan sebagai elemen dari proses pembelajaran dan menjadikan kritik sebagai masukan yang membangun untuk perkembangan diri. Sikap ini memupuk rasa percaya diri, motivasi dari dalam, dan semangat juang yang tinggi sehingga individu lebih mampu bertahan dalam kondisi yang menantang (Hochanadel & Finamore, 2015).

Sebaliknya, orang yang memiliki fixed mindset cenderung menghindari tantangan dan cepat menyerah saat menghadapi rintangan karena mereka melihat kegagalan sebagai indikasi dari ketidakmampuan pribadi (Claro et al., 2016). Pola pikir ini dapat menghambat pengembangan potensi yang ada dan menyebabkan rendahnya hasil, baik dalam aspek pendidikan maupun karier. Dengan demikian, penting untuk memahami dan mengembangkan growth mindset agar bisa meningkatkan

perilaku positif, motivasi untuk belajar, serta kesuksesan jangka panjang individu (Dweck & Yeager, 2019).

B. Dasar Teori Growth Mindset

Teori Growth Mindset dan Implikasinya dalam Berbagai Konteks Kehidupan

Pola pikir atau mindset merupakan sistem kepercayaan fundamental yang membentuk cara individu memandang kemampuan dan potensi diri mereka. Dweck (2006) melalui penelitian ekstensifnya selama lebih dari tiga dekade, Dweck menemukan dua pola pikir utama yang sangat mempengaruhi kehidupan seseorang: pola pikir tetap dan pola pikir pertumbuhan. Penelitian Dweck bermula dari pengamatannya terhadap anak-anak yang menghadapi kegagalan dengan cara yang berbeda beberapa merasa hancur, sementara yang lain bersemangat untuk menghadapi kesulitan. Perbedaan penting ini tidak terletak pada kemampuan yang mereka miliki secara langsung; itu lebih tentang cara mereka melihat kemampuan tersebut. Dalam fixed mindset, orang percaya bahwa kualitas pribadi seperti kecerdasan dan bakat adalah sifat yang tidak dapat diubah secara signifikan. Di sisi lain, mindset pertumbuhan berpendapat bahwa kemampuan dasar dapat diperoleh melalui dedikasi, usaha keras, dan pembelajaran berkelanjutan. Pemahaman tentang perbedaan fundamental ini memungkinkan transformasi pribadi yang signifikan.

Teori psikologi bukan satu-satunya dasar ilmiah untuk mindset pertumbuhan; penelitian neurosains modern menunjukkan plastisitas otak. Dweck (2006) menjelaskan bahwa otak bukan sekadar wadah yang tidak bergerak, tetapi lebih mirip dengan otot yang berubah dan menguat saat digunakan. Teori deterministik biologis yang ekstrem dibantah oleh penelitian Gottlieb (1991) yang menunjukkan bahwa gen membutuhkan input dari lingkungan untuk berfungsi dengan baik. Konsep neuroplastisitas menunjukkan bahwa koneksi neural di otak seseorang bertambah dan menguat saat mereka belajar sesuatu yang baru, sebuah proses yang dapat terjadi sepanjang hidup. Binet dan Simon (2016) penemu tes IQ yang sering

disalahpahami sebagai pengukur kecerdasan permanen, sebenarnya percaya bahwa “With practice, training, and above all, the right methods, we can successfully improve our attention, memory, and judgment and literally become smarter than before.” Seorang ahli psikologi inteligensi terkemuka, Sternberg (2005) berpendapat bahwa keterlibatan yang direncanakan lebih penting daripada kemampuan sebelumnya. Oleh karena itu, ada bukti ilmiah yang kuat untuk teori growth mindset.

Implikasi growth mindset dalam dunia pendidikan sangat mendalam dan transformatif. Menurut penelitian Dweck (2006) terhadap siswa yang memasuki sekolah menengah pertama, hanya siswa dengan mindset tetap yang mengalami penurunan nilai ketika mereka menghadapi tantangan akademik yang lebih besar. Siswa dengan mindset pertumbuhan justru menunjukkan peningkatan selama dua tahun pengamatan. Kedua kelompok memiliki skor dan nilai tes yang sama sebelum sekolah menengah, jadi tidak ada perbedaan dalam kemampuan awal mereka. Siswa dengan mindset pertumbuhan cenderung menyalahkan kemampuan mereka sendiri dan menyerah, sedangkan siswa dengan mindset tetap cenderung memobilisasi sumber daya pembelajaran mereka dengan mencoba metode baru, meminta bantuan, dan bekerja lebih keras. Dalam workshop yang dikembangkan oleh Dweck dan timnya, siswa diajarkan bahwa motivasi mereka dan prestasi akademik meningkat secara signifikan karena kemampuan otak untuk berkembang melalui tantangan dan usaha. Seorang siswa bernama Jimmy, yang sebelumnya menolak bekerja keras, menangis dan berkata, “You mean I don’t have to be dumb?” menunjukkan betapa bebasnya ia merasa ketika ia menyadari bahwa ia memiliki kendali atas kemajuan kemampuannya. Ini adalah contoh bagaimana perubahan perspektif dapat membuka potensi yang sebelumnya tertutup.

Cara orang tua dan guru memberikan pujian memiliki dampak yang jauh lebih besar daripada yang diperkirakan sebelumnya, bahkan dapat membentuk mindset anak secara fundamental. Dalam beberapa eksperimen yang mengejutkan, Dweck dan timnya menemukan bahwa memuji bakat atau kecerdasan anak-anak (“You

are so smart") justru mendorong mereka ke dalam mindset yang tetap, membuat mereka menghindari tantangan, kehilangan motivasi saat menghadapi kesulitan, dan bahkan berbohong tentang skor mereka. Sebaliknya, memuji proses yang dilakukan anak-anak—usaha, strategi, fokus, dan ketekunan—membantu mereka mengembangkan mindset pertumbuhan dan membuat mereka lebih tanggap terhadap masalah. Menurut penelitian ini, ironi yang menyakitkan adalah bahwa orang tua yang berusaha membangun kepercayaan diri anak-anak mereka dengan memuji kemampuan mereka, tanpa disadari membuat anak-anak tersebut lebih lemah dan berisiko. Dalam surat kepada Dweck, seorang ibu mengatakan bahwa putranya, yang selalu dipuji karena kecerdasannya, akhirnya enggan mengambil tantangan berat karena takut membuktikan bahwa dia mungkin tidak sepintar yang orang lain anggap. Psikolog anak terkenal Ginott (1965) berpendapat, "Pujian seharusnya berkaitan bukan dengan atribut kepribadian anak, tetapi dengan usaha dan pencapaian mereka." Akibatnya, mengubah bahasa pujian kita dari "You are smart" menjadi "You worked very hard for this." dapat membuat perbedaan besar dalam cara anak-anak berpikir.

Mengubah bukanlah proses yang mudah atau instan; itu adalah proses yang membutuhkan kesadaran diri, komitmen, dan praktik yang dilakukan secara konsisten. Dweck menekankan bahwa setiap orang memiliki campuran kedua cara berpikir, dan bahkan setelah kita mengadopsi cara berpikir pertumbuhan, "persona" cara berpikir yang ditetapkan masih dapat muncul kembali, terutama saat kita menghadapi kegagalan, kritik yang tajam, atau tantangan yang membuat kita keluar dari zona nyaman kita. Langkah pertama dalam perjalanan ini adalah mengakui bahwa setiap orang memiliki kedua mindset dan menemukan faktor-faktor yang mendorong kita untuk kembali ke mindset tetap. Langkah kedua adalah mengenali dan bahkan memberi nama pada "persona" mindset tetap kita; mahasiswa Stanford dalam seminar Dweck menyebut suara internal mereka yang tidak cukup baik "Gertrude" atau "Dumping Dan." Dibandingkan dengan menekannya atau mengabaikannya, langkah ketiga adalah mendidik individu tersebut dan mengajaknya dalam perjalanan

pertumbuhan. Menurut penelitian Gollwitzer (1999) membuat rencana yang konkret dan spesifik—"when, where, and how"—sangat meningkatkan kemungkinan tindak lanjut dibandingkan dengan niat yang tidak jelas. Yang paling penting, perubahan perspektif harus dipertahankan melalui praktik rutin. Setiap hari, kita harus bertanya pada diri sendiri, "Apa peluang pembelajaran dan pertumbuhan yang tersedia untuk kita?" Untuk diri saya sendiri? Untuk orang-orang yang dekat dengan saya?" Pemeliharaan aktif ini sangat berbahaya karena kita dapat dengan mudah kembali ke pola pikir lama.

C. Strategi Mengembangkan Growth Mindset

Teknik dan Pendekatan Untuk Membangun Mindset Berkembang

Berdasarkan penelitian Dweck (2006), pertumbuhan growth mindset bisa dicapai dengan menjelaskan bahwa kecerdasan dapat ditingkatkan melalui upaya, strategi yang tepat, dan pembelajaran yang tidak pernah berhenti. Salah satu cara yang ampuh adalah dengan memberi apresiasi pada usaha dan proses, bukan semata pada bakat alami, sehingga orang merasa terdorong untuk terus berusaha meskipun harus menghadapi kesulitan (Dweck, 2007). Metode ini berkontribusi untuk merubah pola pikir dari fokus pada hasil menuju fokus pada pembelajaran.

Selain itu, pendekatan penting lainnya adalah memberikan umpan balik konstruktif yang fokus pada kemungkinan perbaikan daripada sekadar penilaian. Yeager dan Dweck (2012) menunjukkan bahwa umpan balik yang mendukung perkembangan bisa meningkatkan semangat, ketahanan, dan usaha siswa. Intervensi sosial-psikologis seperti intervensi berbasis otak juga efektif, karena menjelaskan bahwa otak dapat mengalami pertumbuhan dan perubahan melalui proses belajar, yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja akademis, khususnya bagi siswa dengan risiko rendah dalam pencapaian (Paunesku et al., 2015; Claro et al., 2016).

Pendekatan alternatif yang direkomendasikan oleh para ahli adalah menciptakan suasana belajar yang mengizinkan kegagalan tanpa rasa takut. Suasana ini memungkinkan siswa atau individu untuk melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk mengevaluasi dan memperbaiki pendekatan serta membangun ketahanan (Hochanadel & Finamore, 2015; Dweck & Yeager, 2019). Lebih jauh, pendidik, pelatih, atau pemimpin harus menunjukkan pola pikir berkembang melalui tindakan yang mencerminkan ketekunan, rasa ingin tahu, dan dedikasi untuk terus menerus belajar. Dengan cara ini, strategi-strategi tersebut dapat berfungsi sebagai landasan yang kokoh untuk membentuk pola pikir yang berkembang secara berkelanjutan dan efisien.

D. Dampak Growth Mindset Terhadap Pendidikan dan Karir

Mindset berkembang memiliki dampak yang sangat positif dalam bidang pendidikan. Dweck (2006) menyatakan bahwa jika siswa yakin bahwa kemampuan mereka bisa ditingkatkan melalui usaha dan metode yang tepat, mereka akan menunjukkan tingkat motivasi belajar yang lebih tinggi dan ketahanan saat menghadapi tantangan. Penelitian oleh Claro et al. (2016) mengindikasikan bahwa siswa dengan mindset berkembang cenderung mencapai prestasi akademik yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki mindset tetap, bahkan dalam keadaan sosial ekonomi yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu, mindset berkembang berperan dalam meningkatkan kinerja belajar dan kesiapan siswa untuk menghadapi tantangan di dunia akademik.

Selain itu, pola pikir yang berkembang juga memiliki kontribusi penting dalam menciptakan ketahanan dan fokus pada penguasaan dalam pendidikan. Yeager dan Dweck (2012) mengungkapkan bahwa siswa yang memiliki mindset pertumbuhan lebih meyakini bahwa kegagalan merupakan elemen dalam pembelajaran yang memungkinkan untuk perbaikan diri. Mereka lebih menerima kritik dan masukan, sehingga perkembangan kemampuan kognitif serta sosial-emosional dapat berlangsung dengan maksimal. Situasi ini menjadikan mindset pertumbuhan

sebagai dasar dalam pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan kualitas diri yang berkelanjutan.

Dalam dunia karier, pola pikir berkembang membangkitkan semangat individu untuk terus mengeksplorasi pengetahuan, beradaptasi dengan perubahan, serta meningkatkan keterampilan dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Hochanadel dan Finamore (2015) menekankan bahwa keyakinan pada kemampuan untuk berkembang menghasilkan motivasi internal yang kuat dalam meningkatkan profesionalisme dan kemandirian. Dweck dan Yeager (2019) juga mengungkapkan bahwa pekerja dengan pola pikir berkembang lebih mampu menghadapi berbagai perubahan, lebih inovatif dalam menyelesaikan masalah, dan memiliki peluang karier yang lebih besar. Dengan demikian, pengembangan pola pikir berkembang tidak hanya penting dalam pendidikan, tetapi juga menjadi kunci untuk mencapai sukses jangka panjang di dunia kerja.

E. Kesimpulan

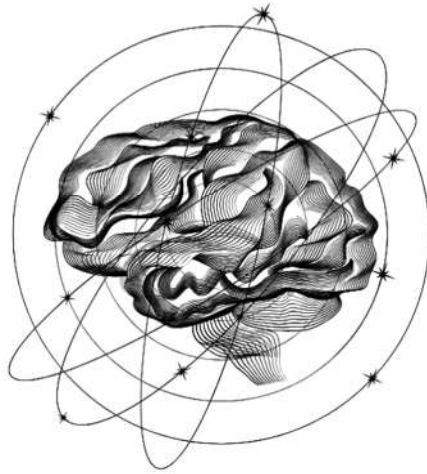
Growth Mindset adalah filosofi penting tentang potensi manusia yang berpengaruh pada hampir setiap aspek kehidupan kita. Ini lebih dari sekadar strategi pencapaian atau teknik motivasi. Cara kita melihat kemampuan dan potensi kita, baik milik kita sendiri maupun orang lain, mempengaruhi hasil yang kita capai, baik di kelas maupun di lapangan olahraga, atau di rapat perusahaan maupun di rumah kita. Studi Dweck yang luas, didukung oleh penelitian neurosains dan studi jangka panjang, menunjukkan bahwa keyakinan kita tentang apakah kualitas manusia tetap atau dapat dikembangkan menciptakan realitas psikologis yang sangat berbeda: ada orang yang khawatir tentang penilaian, menghindari tantangan, dan lemah dalam menghadapi kegagalan, sedangkan orang lain penuh dengan semangat untuk pembelajaran, keberanian untuk menghadapi tantangan, dan ketangguhan dalam menghadapi kegagalan. Yang paling memberdayakan dari gagasan ini adalah bahwa mindset itu sendiri bukanlah sifat yang abadi; ia dapat berubah, dan perubahan tersebut dapat mengubah jalan hidup seseorang. "You either go one way or the other," kata pemain baseball Alex Rodriguez. Dan dengan pemahaman

tentang mindset, kita dapat secara sadar memilih arah pertumbuhan. Warisan terbesar yang dapat kita berikan kepada siswa, karyawan, dan anak-anak kita bukanlah keyakinan yang salah tentang bakat bawaan. Sebaliknya, pemahaman bahwa dedikasi, strategi yang tepat, dan dukungan dari orang lain dapat membuka potensi yang hampir tak terbatas.

Referensi

- Binet, A., & Simon, T. (1916). The development of intelligence in children (The Binet-Simon Scale) (E. S. Kite, Trans.). Williams & Wilkins.
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664–8668. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: A view from two eras. *American Psychologist*, 74(6), 607–617. <https://doi.org/10.1037/amp0000468>
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664–8668.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. S. (2007). The perils and promises of praise. *Educational Leadership*, 65(2), 34–39.
- Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: A view from two eras. *Perspectives on P*

- Ginott, H. G. (1965). *Between parent and child*. The Macmillan Company.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>
- Gottlieb, G. (1991). Experiential canalization of behavioral development: Theory. *Developmental Psychology*, 27(1), 4–13. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.27.1.4>psychological Science, 14(3), 481–496.
- Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research*, 11(1), 47–50.
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological Science*, 26(6), 784–793. <https://doi.org/10.1177/0956797615571017>
- Sternberg, R. J. (2005). *Intelligence, competence, and expertise*. Cambridge University Press.
- 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.
- Sternberg, R. J. (2005). *Intelligence, competence, and expertise*. Cambridge University Press.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>



Manajemen Berbasis Kenyamanan dalam Filosofi Growth Mindset

Mohammad Sulaiman

A. Pendahuluan

Membangun suatu sistem baru, terutama sekolah SMK swasta, membutuhkan pemikiran yang matang, terlebih dalam menentukan tujuan yang jelas, karena input yang masuk sangat beragam. Di sisi lain, proses yang baik sangat penting untuk menghasilkan output yang sesuai harapan siswa, orang tua, dan cita-cita pendidikan nasional. Output tersebut tidak boleh merugikan siapa pun.

Melatasi Latar Belakang dan Konteks Awal yang sangat penting(Urgensi) membangun sistem baru di SMK Swasta bukan

perkara membutuhkan arah dan tujuan yang pasti, mengingat kebutuhan siswa serta peluang dunia industri yang membutuhkan tenaga handal dan siap kerja, Oleh sebab itu pentingnya suatu proses yang sangat penting dalam menciptakan suasana nyaman bagi guru dan siswa sehingga output yang sesuai harapan Orang tua & dunia industri.

Menjelaskan konsep manajemen sederhana yang fokus pada kenyamanan guru dan siswa, agar dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing, hal itu memerlukan pemikiran serta biaya yang tidak lah murah, karena membangun suatu system yang sangat berbeda menyangkut perasaan baik guru ataupun siswa yang menjadi pelaku utama dalam suatu proses KBM, (Kegiatan Belajar Mengajar) serta di dukung juga stake holder manajemen sekolah, orang tua sebagai pemeran dalam proses pembentukan karakter siswa di rumah, serta dukungan pihak pemerintah.

Stake Holder sekolah adalah bagian yang sangat di harapkan berperan dalam mendukung terciptanya suasana lingkungan yang nyaman bagi siswa, serta guru, baik hubungan dalam proses kerja ataupun hubungan sosial sebagai keluarga besar SMK Swasta, karena nyaman dalam berkomunikasi satu sama yang lain, membantu menciptakan lingkungan yang kondusif dalam proses lainnya, dengan demikian seluruh bagian dari masyarakat sekolah mempunyai masing-masing tugas agar kondisi lingkungan bisa menjadi nyaman baik bagi siswa dan juga guru, dan peran kepala sekolah juga sangat lah penting dalam membangun suatu system, karena gaya pemimpin yang dapat menciptakan dan mengimplementasikan visi yang kuat. Burt Nanus (1992) bermacam-macam tapi yang utama adalah membangun kondisi SMK Swasta yang nyaman dan berkualitas, sehingga yang menjadi dasar cita-cita Pendidikan nasional bisa terlaksana. Sesuai dengan Pembukaan UUD 1945, Alinea Keempat: Mencantumkan salah satu tujuan didirikannya negara, yaitu "mencerdaskan kehidupan bangsa", yang menjadi cita-cita utama Pendidikan, Serta pada Pasal 31: Mengatur hak warga negara untuk mendapatkan pendidikan dan kewajiban pemerintah untuk menyelenggarakan sistem pendidikan nasional. Ada pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20

Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Pasal 3 (Tujuan Pendidikan Nasional): Ini adalah formulasi eksplisit mengenai cita-cita pendidikan nasional, yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dan juga Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

B. Landasan Teori

Landasan dasar teori dalam konsep yang kita lakukan dalam membangun SMK Swasta menurut konsep growth mind set terbagi dalam growth mind set dan fixed mindset. Profesor Carol S. Dweck (2006), dalam konteks pendidikan vokasi adalah dua cara berpikir yang sangat memengaruhi bagaimana individu, baik guru maupun siswa, merespons tantangan, kegagalan, dan proses belajar. Perbedaan Growth Mindset vs. Fixed Mindset**

Secara sederhana, kedua pola pikir ini berbeda dalam keyakinan mereka mengenai sumber kecerdasan dan kemampuan seseorang.

Mengacu pada (Table. 1) berikut:

Aspek	Fixed Mindset (Pola Pikir Tetap)	Growth Mindset (Pola Pikir Berkembang)
Definisi Kemampuan	Meyakini kemampuan, kecerdasan, dan bakat adalah sifat	Meyakini kemampuan, kecerdasan, dan potensi bisa

Aspek	Fixed Mindset (Pola Pikir Tetap)	Growth Mindset (Pola Pikir Berkembang)
	bawaan yang tidak bisa dirubah banyak. mutlak dan tidak bisa diubah secara signifikan.	dikembangkan melalui usaha, dedikasi, dan belajar melalui usaha, dedikasi, dan proses belajar.
Terhadap Tantangan	Cenderung menghindari tantangan karena khawatir gagal dan terlihat tidak kompeten atau tidak pintar.	Cenderung menyambut tantangan sebagai peluang untuk belajar, tumbuh, dan menjadi lebih baik.
Terhadap Usaha (Proses)	Menganggap usaha tidak penting jika seorang itu tidak berbakat.	Lebih menghargai hasil instan. Menghargai proses, usaha, dan strategi belajar yang efektif. Percaya bahwa bahkan orang hebat

Aspek	Fixed Mindset (Pola Pikir Tetap)	Growth Mindset (Pola Pikir Berkembang)
		pun harus berusaha keras
Terhadap Kegagalan	Mudah menyerah, melihat kegagalan sebagai bukti ketidakmampuan yang tetap.	Melihat kegagalan sebagai umpan balik yang penting dan kesempatan untuk memperbaiki cara belajar. Tidak takut mencoba lagi.
Terhadap Kritik	Cenderung merasa kritik adalah serangan pribadi atau ancaman terhadap citra diri.	Terbuka terhadap kritik dan melihatnya sebagai masukan yang berguna untuk berkembang

Penerapan Growth Mindset sangat penting dalam pendidikan menengah kejuruan (SMK) karena bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang siap bekerja, memiliki keterampilan teknis (hard skill), serta kemampuan komunikasi (Soft skill) dan kerja sama. Pengembangan Keterampilan Lulusan SMK harus mampu menguasai

keterampilan teknis yang rumit dan terus berkembang. Growth Mindset mendorong siswa untuk tidak gampang puas dengan pengetahuan yang sudah dimilikinya, berani mencoba teknik baru di ruang praktik, dan tidak takut salah atau merusak dalam proses eksperimen. Jika siswa gagal dalam ujian praktik, mereka dengan Growth Mindset akan mencoba mencari tahu apa yang bisa diperbaiki, bukan langsung menyimpulkan bahwa mereka "tidak berbakat di bidang ini.". Ketangguhan dan Fleksibilitas di Dunia Industri meliputi; Dunia industri dan pekerjaan membutuhkan kemampuan adaptasi dan inovasi yang cepat, growth Mindset membantu membentuk ketangguhan mental (resilience) serta kemampuan berpikir kritis dan kreatif untuk menyelesaikan masalah. Siswa dengan pola pikir ini akan menjadi lulusan yang fleksibel (agile) dan mampu menghadapi perubahan pasar tanpa merasa takut atau kewalahan. Peran Manajemen dan Guru: Manajemen sekolah harus menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi guru dan siswa untuk mencoba, gagal, dan belajar kembali. Guru juga harus menerapkan Growth Mindset dengan terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan workshop, serta mengubah pandangan dari "siswa ini sulit dikontrol" menjadi "apa yang bisa saya lakukan agar dia berkembang?" Umpan balik yang diberikan sebaiknya fokus pada usaha, strategi, dan kemajuan (progress), bukan hanya pada nilai atau hasil akhir. Relevansi dalam SMK Swasta: Bagaimana filosofi Growth Mindset dapat menjadi dasar bagi manajemen sekolah dalam meningkatkan kualitas serta daya saing.

Relevansi Mindset Tumbuh dalam Manajemen SMK Swasta
Filosofi Mindset Tumbuh sangat penting bagi SMK Swasta dalam meningkatkan kualitas dan daya saing. Karena SMK memiliki tujuan utama yaitu membentuk lulusan yang siap kerja dan mampu bersaing di dunia industri. Relevansinya terdapat pada tiga aspek utama: Menghadapi Siswa yang Beragam (Mindset Tetap Awal) SMK swasta biasanya menerima siswa dengan kemampuan akademik yang berbeda-beda, dan terkadang siswa memiliki anggapan tetap seperti "Saya tidak pintar, jadi saya masuk SMK" atau "Saya tidak berbakat, jadi saya tidak mungkin bisa menguasai keterampilan ini".

Solusi Manajemen memastikan Manajemen harus memastikan semua guru dan staf di berikan kenyamanan lingkungan kerja, kesejahteraan mereka karena akan mengubah cara guru melihat siswa dari "bahan yang sulit diubah" menjadi "bahan yang bisa dikembangkan" dan memiliki potensi yang bisa ditingkatkan melalui usaha serta strategi tepat. Akan berdampak Mendorong siswa percaya bahwa keterampilan teknis bisa dikuasai dengan tekun dan praktik, bukan hanya bakat.

Membangun Ketangguhan esiliensi dalam Kejuruan yang terkait dalam dunia Industri sangat dinamis dan penuh tantangan karena akan menghasilkan lulusan SMK tidak hanya mendapatkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan non teknis seperti ketahanan, adaptasi, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Hal ini akan menjadi Solusi manajemen harus merancang kurikulum dan penilaian berbasis proses, bukan hanya hasil akhir. Setiap kegagalan selama praktik di RPS (Ruang Praktik Siswa) harus dilihat sebagai langkah belajar, bukan kegagalan permanen. Yang akan berdampak pada lulusan dengan Mindset Tumbuh akan melihat tantangan di tempat kerja sebagai kesempatan untuk belajar dan berinovasi, bukan sebagai hambatan. Dalam hal ini peningkatkan Kualitas Guru dan Staf (Ujung Tombak Sekolah) Guru adalah "tombak utama" dan "garda terdepan" dalam proses pembelajaran. Jika para guru hanya percaya bahwa metode mengajarnya sudah sempurna dan tidak butuh pelatihan lagi, maka kualitas sekolah akan tidak berkembang. Oleh sebab itu Sekolah wajib menyediakan dan mendorong pelatihan serta pembinaan yang berkelanjutan bagi para guru. Ini adalah investasi penting untuk membentuk Growth Mindset, yaitu keyakinan bahwa kemampuan mengajar dan kompetensi guru bisa terus meningkat seiring waktu. Akan berdampak pada Guru menjadi lebih aktif dalam mencari strategi pembelajaran yang lebih efektif, terbuka terhadap inovasi, serta berani mencoba metode baru untuk memenuhi kebutuhan siswa generasi Gen-Z. Manajemen Berbasis Kenyamanan: Kenyamanan (Nyaman) bagi guru dan siswa adalah syarat utama keberhasilan pendidikan vokasi.

Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai pentingnya filosofi Growth Mindset dalam manajemen SMK Swasta dan peran kenyamanan bagi guru dan siswa. Relevansi Growth Mindset dalam Manajemen SMK Swasta Filosofi Growth Mindset merupakan pondasi yang sangat penting bagi SMK Swasta dalam meningkatkan kualitas dan daya saing. Karena sekolah kejuruan memiliki tujuan utama yaitu mempersiapkan lulusan yang siap kerja dan memiliki kompetensi yang diperlukan oleh industri. Relevansi berada pada tiga poin utama: Menghadapi siswa dengan latar belakang beragam (Fixed Mindset awal) SMK swasta biasanya menerima siswa dengan kemampuan akademik yang berbeda-beda, dan beberapa siswa mungkin memiliki persepsi Fixed Mindset seperti "Saya tidak pintar, jadi saya masuk SMK" atau "Saya tidak berbakat, jadi saya tidak bisa menguasai skill ini". Solusi dari pihak manajemen: Manajemen harus memastikan semua guru dan staf memiliki Growth Mindset. Artinya, mereka perlu melihat siswa bukan sebagai bahan yang sulit diolah, tetapi sebagai bahan yang bisa dikembangkan dengan usaha dan strategi yang tepat.

Dampak: Mendorong siswa percaya bahwa keterampilan teknis bisa dikuasai melalui latihan dan usaha, bukan hanya oleh bakat. Membangun ketangguhan (resiliensi) vokasi Industri sangat dinamis dan penuh tantangan.

Lulusan SMK tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan non-teknis seperti daya tahan, kemampuan adaptasi, dan kemampuan berpikir kritis. Dari hasil merancang kurikulum dan evaluasi berdasarkan proses, bukan hanya hasil akhir proses. Setiap kegagalan dalam praktik di Ruang Praktik Siswa (RPS) harus dianggap sebagai bagian dari proses belajar, bukan sebagai kegagalan permanen. Dampak: Lulusan dengan Growth Mindset melihat tantangan di tempat kerja sebagai kesempatan untuk belajar dan berinovasi, bukan sebagai halangan..Meningkatkan kualitas guru dan staf (ujung tombak sekolah) Guru adalah orang yang paling depan dalam proses belajar mengajar. Jika guru memiliki Fixed Mindset seperti "Metode saya sudah benar" atau "Saya tidak perlu pelatihan lagi", maka kualitas pembelajaran akan terhambat. Solusi dari pihak manajemen: Perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan yang

berkelanjutan bagi guru. Ini adalah investasi dalam membentuk Growth Mindset para guru, yaitu kepercayaan bahwa kemampuan mengajar mereka bisa terus berkembang. Dampak: Guru menjadi lebih proaktif mencari metode yang lebih efektif, terbuka terhadap inovasi, dan siap mencoba pendekatan baru untuk memenuhi kebutuhan siswa generasi Z.

C. Manajemen Berbasis Kenyamanan (Nyaman)

Konsep kenyamanan (nyaman) bagi guru dan siswa adalah hal penting yang harus ada agar pendidikan vokasi bisa berhasil. Ini adalah dasar psikologis dan fisik yang mendukung tumbuh dan berkembangnya Growth Mindset. Kenyamanan bagi Guru (Membuat Guru Nyaman) Kenyamanan bagi guru membuat mereka bisa fokus pada pekerjaan utamanya, yaitu mengajar dan membimbing, tanpa terganggu oleh masalah eksternal. Aspek kenyamanan guru dan mengapa penting. Keselarasan Kompetensi: Guru ditempatkan sesuai bidang ilmunya. Hal ini mencegah hasil lulusan yang tidak diterima oleh industri, karena pengajaran yang kurang kompeten. Sarana Fisik yang Kondusif: Ada ruang kelas yang nyaman, alat tulis, dan ruang guru yang cukup (lihat Tabel 2). Lingkungan kerja yang bagus, seperti gaji dan kesejahteraan, membangkitkan semangat belajar dari dalam. Lingkungan Psikologis: Guru merasa didukung oleh manajemen. Mereka bisa bereksperimen dengan metode baru tanpa takut dihukum karena kegagalan, yang merupakan inti dari Growth Mindset.

Kenyamanan bagi Siswa (Membuat Siswa Nyaman) Siswa adalah bahan yang akan diolah dan amanat yang sangat penting. Kenyamanan bagi siswa adalah kunci untuk melahirkan rasa memiliki terhadap proses belajar. Aspek- aspek ini antara lain:

(Tabel 2.)

Aspek ke nyamanan siswa	mengapa penting
Fasilitas Praktik Lengkap	Ada RPS (ruang praktik siswa) yang lengkap dan kondusif sehingga siswa bisa belajar berkali-kali hingga penguasaan keterampilan vokasi tercapai.
Sarana Penunjang Fisik	MCK yang sesuai rasio, serta kantin yang bersih (sesuai Permendiknas No. 24, (2007). Kebutuhan dasar siswa terpenuhi, sehingga lingkungan fisik tetap bersih
Kenyamanan Emosional	Siswa merasa aman dari bullying dan informasi tentang keinginan mereka diakui.

Ketika nyaman, siswa lebih terbuka untuk mencoba, menerima kritik, dan menginternalisasi Growth Mindset. Secara keseluruhan, Manajemen Berbasis Kenyamanan adalah cara paling efektif untuk mengaktifkan Growth Mindset.

Ketika guru nyaman, mereka bisa mengajar dengan sungguh-sungguh dan menggunakan strategi terbaik. Ketika siswa nyaman, mereka fokus pada belajar dan berani mengambil risiko untuk

berkembang, hasilnya adalah lulusan berkualitas tinggi yang bisa membuat orang tua bangga dan diterima oleh industri. Ada dua hal penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas guru: Pilar Pertama - Membuat Lingkungan yang Nyaman bagi Guru; Guru sebagai Ujung Tombak: Mengulas peran penting guru sebagai "tombak utama" dan "garda terdepan" dalam pembelajaran. Kesesuaian Kompetensi Guru: Pentingnya menempatkan guru sesuai bidang keahliannya agar tidak terjadi lulusan yang tidak mampu bekerja.

Aspek Kesejahteraan dan Kebutuhan Fisik: Memberikan fasilitas pendukung seperti kelas yang nyaman, alat tulis, dan ATK. Menyediakan ruang kerja yang nyaman termasuk meja dan komputer seperti yang tertera di (lihat tabel 2). Memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental guru.

Kebutuhan Profesional dan Pengembangan Diri: Pentingnya pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Membahas beban kerja guru sesuai aturan Permendiknas No. 11 tahun 2024. Pilar Kedua - Membuat Lingkungan yang Nyaman bagi Siswa Siswa sebagai Amanat dan Bahan Olahan: Mempertimbangkan posisi siswa sebagai bahan yang akan dikembangkan dan amanat dari orang tua. Kebutuhan Nyaman dalam Proses Belajar: Siswa harus terlibat dan menyukai proses belajar. Guru perlu memahami karakter generasi Z/Alpha yang berbeda dari masa lalu. Fasilitas Penunjang Kenyamanan Siswa: Ruang kelas dan ruang praktik siswa (RPS) yang memadai sesuai program keahlian. Tempat ibadah bersih dan MCK sesuai rasio sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 24 tahun (2007). Kantin yang bersih sebagai tempat makan dan diskusi. Lingkungan Sosial yang Seimbang:

Membangun lingkungan bebas perundungan dan menjamin kesetaraan pelayanan. Penguatan Fasilitas Pendukung (Hard Skill) Fasilitas Pendukung (Skill): Penjelasan menyeluruh tentang kebutuhan peralatan untuk mendukung kemampuan siswa. Analisis Tabel 1.1: Penjelasan secara detail tentang penggunaan dan penempatan fasilitas penting seperti ruang kelas, RPS, TU, dan

koperasi. RPS: Sangat penting untuk praktik dan penilaian, harus sesuai jumlah program keahlian. Rasio MCK: Penjelasan penerapan rasio toilet sesuai standar (1 toilet untuk 60 siswa laki-laki dan 1 toilet untuk 50 siswa perempuan). Peningkatan Mutu (Soft Skill) dan Hubungan dengan Industri Pengembangan Kualitas Diri (Soft Skill): Strategi untuk meningkatkan keterampilan non-teknis siswa agar bisa bersaing di dunia kerja. Hubungan dengan Dunia Industri: Bagaimana sekolah memastikan lulusan diterima di industri dan tidak menjadi pengangguran. Strategi Pemasaran Efektif: Membangun kepercayaan masyarakat melalui pemasaran mulut ke mulut yang terstimulasi oleh kepuasan orang tua terhadap layanan dan hasil pendidikan anak. Tantangan Dalam Implementasi dan Model Keberhasilan Tantangan Khusus SMK Swasta: Pembahasan mengenai kesulitan khusus yang dihadapi oleh SMK swasta dalam membangun gedung sekolah dan melaksanakan proses belajar mengajar. Studi Kasus Singkat (Imajiner/Konseptual): Contoh model keberhasilan sekolah swasta yang berhasil menerapkan manajemen kenyamanan dalam lingkungan belajar Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah: Penjelasan secara teoretis mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah. Sudrajati, Ahmad. (2008).

D. Penutup

Dari penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa keberhasilan sekolah swasta dalam membangun kepercayaan masyarakat tidak hanya ditentukan oleh pembangunan gedung dan kegiatan belajar mengajar yang sederhana, tetapi ada banyak faktor yang perlu diperhatikan, mulai dari peran seorang guru, fasilitas yang memadai, dan peningkatan mutu melalui berbagai pelatihan serta pembinaan.

Di sisi lain, keberhasilan sekolah swasta juga sangat bergantung pada kepuasan orang tua terhadap pelayanan yang diberikan kepada anak mereka. Marketing yang efektif berasal dari mulut ke mulut, yaitu bagaimana anak-anak mereka mendapatkan ilmu yang berkualitas baik dalam hard skill maupun soft skill,

sehingga mereka mampu bersaing di dunia industri dan bisa menjadi bagian dari masyarakat yang berkualitas.

Kesimpulan: Keberhasilan sekolah swasta ditentukan oleh berbagai faktor, mulai dari posisi dan peran guru, fasilitas yang diberikan, hingga peningkatan kualitas hard dan soft skill siswa dan yang utama kenyamanan guru dan siswa.

Harapan Lulusan: Menjadi kebanggaan orang tua, dapat diterima di lingkungan industri serta berguna bagi Agama, bangsa dan negara.

Referensi

Profesor Carol S. Dweck (2006),

Burt Nanus (1992) Visionary Leadership : Creating a Compelling Sense Of Direction for your Organization.

Sudrajati, Ahmad. (2008). manajemen sekolah Wahjosumidjo, Kepemimpinan kepala sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Jakarta: Rajawali Press. 2008

Permendiknas (2024, n0 11) Beban kerja guru

Permendiknas (2007, no 24). Rasio Toiler dengan jumlah siswa.

Rifai, M. A. (2005). Pegangan gaya penulisan, penyuntingan dan penerbitan: Karya-ilmiah-Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

BELAJAR UNTUK BERTUMBUH

The Power of Growth Mindset



Belajar untuk Bertumbuh: The Power of Growth Mindset mengajak pembaca memahami bahwa kemampuan bukanlah sesuatu yang tetap, melainkan dapat terus berkembang melalui proses belajar, refleksi, dan keberanian menghadapi tantangan. Buku bunga rampai ini menghadirkan beragam perspektif tentang bagaimana growth mindset menjadi kunci untuk membangun ketangguhan, kreativitas, dan semangat inovasi di tengah perubahan dunia pendidikan dan kehidupan profesional yang semakin dinamis. Dengan memadukan kajian teoretis, refleksi akademik, hingga praktik nyata di lapangan, buku ini menjadi panduan inspiratif bagi mahasiswa, pendidik, peneliti, maupun siapa saja yang ingin terus bertumbuh.

Di dalamnya, pembaca akan diajak menelusuri berbagai isu penting seperti transformasi pendidikan di era digital, strategi membangun budaya belajar yang sehat, pentingnya refleksi diri, hingga cara mengubah kegagalan menjadi peluang perkembangan. Ditulis secara kolaboratif oleh para akademisi dan praktisi pendidikan, buku ini tidak hanya menawarkan wawasan ilmiah, tetapi juga menghadirkan energi optimisme bahwa setiap individu memiliki potensi untuk berkembang lebih baik dari hari ini. Belajar untuk Bertumbuh adalah ajakan untuk keluar dari stagnasi, menumbuhkan keberanian mencoba, dan menjadikan proses belajar sebagai perjalanan menuju versi terbaik diri.



QRCBN : 62-7196-7488-709

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)