

PELATIHAN GROWTH MINDSET PENINGKATAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Ine Rahayu Purnamaningsih¹, Sutarjo², Meriyani Maulidina⁴, Kirana Wahyu Oktalia⁵,
Andien Novicka Zaelani Putri⁶, Nunung Kurniasih⁷

¹⁾ Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,

²⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang

^{2,3,4,5,6)} Prodi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Singaperbangsa Karawang

⁷⁾ Prodi Ekonomi Syari'ah, STAI. Dr. Khez. Muttaqien Purwakarta

e-mail: ine.rahayu@fkip.unsika.ac.id¹, sutarjo@staff.unsika.ac.id², 2210631040044@student.unsika.ac.id⁴,

2210631040011@student.unsika.ac.id⁵, 2210631040032@student.unsika.ac.id⁶,

n_kurniasih@staimuttaqien.ac.id⁷

Abstrak

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengembangkan growth mindset untuk peningkatan kinerja guru di sekolah dasar. Metode pengabdian berupa pelatihan yang diikuti 12 orang guru SDN Kiara II kabupaten Karawang. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan survey berbantuan angket berskala Likert. Hasilnya menunjukkan pelatihan growth mindset untuk meningkatkan kinerja guru mendapat respon positif, sangat memuaskan dan berdampak positif terhadap growth mindset untuk kinerja yang lebih baik. Pengelolaan pelatihan yang efektif membantu guru mengembangkan growth mindset untuk kinerja yang jauh lebih baik. Pengelolaan pelatihan dilaksanakan melalui 7 tahapan yaitu: 1) tahap analisis masalah; 2) tahap analisis pemecahan masalah; 3) menetapkan solusi; 4) perencanaan; 5) pelaksanaan; 6) evaluasi; dan 7) tindak lanjut. Sebagai bentuk tindak lanjut dari pelatihan ini adalah membentuk forum atau komunitas pembelajar. Pihak mitra mengharapkan keberlanjutan program pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk program pelatihan yang mengarah pada skill kompetensi seperti pelatihan keterampilan instruksional dan penyusunan modul bahan ajar.

Kata kunci: Pengabdian, Pelatihan, Growth Mindset, Kinerja

Abstract

This community service aims to develop a growth mindset for improving teacher performance in elementary schools. The service method was in the form of training which was attended by 12 teachers of SDN Kiara II Karawang district. Data collection through interviews, observations, documentation and surveys assisted by Likert scale questionnaires. The results show that growth mindset training to improve teacher performance received a positive response, was very satisfying and had a positive impact on the growth mindset for better performance. Effective training management helps teachers develop a growth mindset for much better performance. Training management is carried out through 7 stages, namely: 1) the problem analysis stage; 2) problem-solving analysis stage; 3) establish a solution; 4) planning; 5) implementation; 6) evaluation; and 7) follow-up. As a follow-up form of this training is to form a forum or community of learners. The partners expect the sustainability of community service programs in the form of training programs that lead to competency skills such as instructional skills training and the preparation of teaching material modules.

Keywords: Devotion, Training, Growth Mindset, Performance

PENDAHULUAN

Problematika guru dari masa ke masa tidak dapat dilepaskan dari isu utama yaitu “*better teaching for better learning*” (Satori, 2016). Isu tersebut seolah menjadi isu abadi dalam pembelajaran dan pendidikan secara global. Guru apapun dan bagaimana pun kondisinya, masih menjadi aktor utama dalam proses pembelajaran menuju pendidikan yang berkualitas (Aurellia, Al-akmam, Ayu, & Nurhasanah, 2021). Tanpa guru pendidikan tidak lagi dapat diandalkan untuk mengubah kondisi dari kegelapan menuju cahaya (Sudargini & Purwanto, 2020).

Guru menjadi fasilitator dan aktor utama peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah (Bautista & Oretga-Ruiz, 2017). Pada jenjang sekolah dasar, peran guru dalam pembelajaran masih sangat diperlukan bagi perkembangan peserta didik dibandingkan pada jenjang sekolah

menengah (Murati, 2015). Permasalahannya adalah kinerja guru mengalami pasang surut bahkan tidak jarang mereka mengalami *burnout* dan produktivitas kerja mengajar (Wardani, Rahmawati, & Santosa, 2021).

Studi pendahuluan berupa observasi dan wawancara dengan kepala sekolah dan guru di salah satu Sekolah Dasar Negeri di kabupaten Karawang menemukan fakta bahwa pasca pandemic Covid -19 yang berlangsung selama 2 tahun berdampak pada penurunan kinerja guru dan kinerja sekolah. Proses pembelajaran di kelas-kelas mengalami kekakuan dan adaptasi ulang dikarenakan siswa selama 2 tahun terbiasa belajar di rumah secara online lalu sekarang mereka dihadapkan dengan tatap muka. Kondisi juga semakin bertambah sulit tatkala para guru harus menyesuaikan dengan implementasi kurikulum Merdeka dan beragam kebijakan pengembangan kompetensi diri seperti Pendidikan Guru Penggerak dan Platform Merdeka mengajar. Sebagian guru mengakui bahwa mereka mengalami penurunan semangat dan motivasi. Sebagian adapula yang mengungkapkan bahwa ada cara berpikir yang perlu diluruskan terkait niat, tujuan dan peran mereka selaku pendidik yang melaksanakan tugas mulia.

Sebuah riset menunjukkan bahwa lama kerja, budaya sekolah, leadership, motivasi, perubahan kebijakan, kompensasi dan manajemen sekolah mempengaruhi kinerja guru (Wahyu, Rizal, & Syah, 2021). Sebuah riset lain juga menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi pola pikir (*mindset*) mereka (Afrianto, 2018). Berbicara *mindset* sebagai pola pikir, maka setidaknya dikenal dua jenis yaitu *fix mindset* dan *growt mindset* (Rissanen & Kuusisto, 2023).

Pola pikir tetap (*fix mindset*) mengacu pada keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan bersifat statis dan tidak dapat diubah secara signifikan (Kaya & Yuksel, 2022). Guru dengan *fixed mindset* cenderung menghindari tantangan, mudah menyerah, dan merasa terancam oleh kesuksesan orang lain (Lin, Yin, & Liu, 2022). Mereka sering berpegang pada apa yang mereka rasa nyaman dan mungkin tidak berusaha untuk memperbaiki diri karena mereka takut gagal (Liu, Fathi, Allahveysi, & Kamran, 2023). Dengan *fix mindset*, kondisi guru yang semestinya melakukan transformasi pembelajaran justru terjebak oleh pola pikir statis yang berdampak pada pengembangan diri, kualitas pembelajaran di kelas, dan layanan administrasi pendidikan lainnya (Tan & Low, 2019). Pola pikir berkembang adalah keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat dikembangkan melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan (Patphol, Saengloetuthai, & Intalapaporn, 2021). Guru dengan *mindset* berkembang merangkul tantangan, melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar, dan terinspirasi oleh kesuksesan orang lain (Zeng, Chen, Cheung, & Peng, 2019). Mereka lebih cenderung meluangkan waktu dan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka yang berdampak positif pada pembelajaran dan mutu pendidikan (Kanya, Fathoni, & Ramdani, 2021).

Guru memerlukan input dan dorongan untuk mampu mengembangkan *growth mindset* secara berkelanjutan salah satunya melalui pelatihan. Melalui pelatihan mendorong dan memberikan guru ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kemampuan guru mengelola pikiran, motivasi dan emosi menuju guru yang “BAPER” yaitu guru yang “membawa perubahan” di ruang-ruang kelas dan dalam aktivitas pembelajaran.

Menindaklanjuti kondisi kinerja guru yang memerlukan pengembangan kapasitas, Tim Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang berupaya meningkatkan kinerja guru melalui aktivitas pelatihan *growth mindset* kepada guru-guru Sekolah Dasar. Pelatihan meliputi 3 materi utama yaitu: 1) memahami *fixed mindset* dan *growth mindset* pendidik; 2) menganalisis *self growth mindset*; dan 3) *Self Affirmation*: mengubah *fixed mindset* menjadi *growth mindset* menuju guru BAPER “Pembawa Perubahan” untuk kinerja dan mutu pendidikan. Diharapkan melalui kegiatan PKM ini membantu para guru membangun *growth mindset* untuk mampu mengelola motivasi dan kinerja yang lebih baik dalam mewujudkan inovasi dan perubahan pendidikan yang lebih baik

METODE

Pengabdian kepada masyarakat dilakukan dengan metode pelatihan yang bertujuan mengarahkan guru mengembangkan *growth mindset* untuk peningkatan kinerja yang lebih baik. Sasaran pelatihan adalah guru dilaksanakan di SDN Kiara II yang berlokasi di Jarong Wetan RT 07 RW 03, Kiara, Kec. Cilamaya Kulon, Kab. Karawang Prov. Jawa Barat. Pendekatan pembelajaran yang digunakan sebagai metode utama pelatihan dengan ceramah 20 %; diskusi 40 %; latihan 40 %; ceramah 20 %; diskusi 40 %; latihan 40 %.

Pengumpulan data dengan teknik wawancara, dokumentasi, observasi dan menyebarkan angket kepada para peserta pelatihan. Dokumentasi berupa video, foto dan dokumen kegiatan. Wawancara semi terstruktur dilakukan kepada kepala sekolah dan guru peserta pelatihan. Observasi dilakukan

dengan mengamati aktivitas kegiatan pelatihan yang dilaksanakan. Dan angket digunakan untuk mengetahui respon peserta yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi efektivitas dan perbaikan pelatihan di masa mendatang. Untuk keperluan intrestasi verbal hasil survey digunakan pedoman interpretasi sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Angket

No	Rentang Nilai/Skor	%	Kriteria
1.	1,00 – 1,80	20% - 36%	Sangat Rendah
2.	1,81 – 2,60	37% - 52%	Rendah
3.	2,61 – 3,40	53% - 68%	Cukup
4.	3,41 – 4,20	69% - 84%	Baik
5.	4,21 – 5,00	83% -100%	Sangat Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengabdian terdiri dari hasil secara kuantitatif maupun kualitatif dari kegiatan yang dilaksanakan. Jika ada tabel/bagan/gambar berisi paparan hasil yang sudah bermakna dan mudah dipahami maknanya secara cepat. Tabel/bagan/gambar tidak berisi data mentah yang masih dapat atau harus diolah.

Pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan melalui 7 tahapan yaitu: 1) tahap analisis masalah; 2) tahap analisis pemecahan masalah; 3) menetapkan solusi; 4) perencanaan; 5) pelaksanaan; 6) evaluasi; dan 7) tindak lanjut. Manajemen pelatihan menjadi salah satu kunci efektivitas sebuah program pelatihan. Pengelolaan pelatihan yang efektif membantu guru mengembangkan growth mindset untuk kinerja yang jauh lebih baik. Rai Technology University (2021) mengungkapkan efektivitas diklat ditinjau dari aspek manajemen, didukung oleh keakuratan keakuratan berikut: 1) identifikasi kebutuhan, 2) penilaian kebutuhan pelatihan, 3) justifikasi kebutuhan, 4) pembiayaan, 5) pemilihan proses pembelajaran & metodologi pelatihan, 6) perencanaan, desain, dan prosedur pelatihan, 7) Evaluasi program, peserta pelatihan & catatan umpan balik. Pelatihan ini disusun berdasarkan 7 aspek pengelolaan pelatihan tersebut. Dengan manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif, membantu mengarahkan pelaksana pelatihan dan guru secara efektif mencapai visi-misi, tujuan dan sasaran pelatihan.

Tahap pertama analisis masalah. Pada tahapan ini digali fakta-fakta masalah yang terjadi dan penyebab-penyebabnya (Ligarski, 2018). Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada mitra, dilakukan kunjungan, observasi dan wawancara kepada kepala sekolah dan guru. Diperoleh data dan informasi bahwa pasca Covid 19 guru mengalami burnout dan penurunan motivasi mengajar. Kebijakan offline menjadikan guru harus me-refresh dan beradaptasi ulang mindset, kebiasaan dan kinerja mereka karena selama Covid-19, guru dan siswa melaksanakan pembelajaran secara online. Kondisi semakin dirasa berat manakala guru pun dihadapkan dengan berbagai tuntutan kebijakan dan program baru dari pemerintah seperti Pendidikan Guru Penggerak, Kurikulum Merdeka, Platform Merdeka Mengajar, dan lain-lain. Kemudian untuk mengetahui penyebab masalah dilakukan analisis dengan metode Diagram Fishbone dengann menganalisis 6 unsur manajemen dalam pendidikan (Man, Money, Methode, Machine, Material, dan Marketing).

Tahap kedua analisis pemecahan masalah. Setelah mengetahui masalah dan penyebab yang dihadapi mitra, dirumuskanlah berbagai opsi solusi yang mungkin bisa ditempuh (Ligarski, 2018), tujuannya untuk mengatasi kinerja guru yang menurun dikarenakan fix mindset. Opsi-opsi yang ada kemudian dilakukan peniaian terhadap setiap solusi berdasarkan kriteria tertentu, seperti keefektifan, layaknya, dampak jangka panjang, dan keterkaitan dengan masalah (Melanson & Fahmie, 2023).

Tahap ketiga adalah menetapkan solusi. Setelah setiap opsi dievaluasi, ditetapkan solusi terbaik yang dianggap memiliki potensi untuk mengatasi masalah secara efektif dan berkelanjutan (Chamadia & Mubarik, 2021). Pelatihan growth mindset dipilih sebagai solusi dalam meningkatkan kinerja guru.

Tahap keempat adalah perencanaan. Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan, mendefinisikan tujuan, dan menguraikan langkah-langkah dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Wackerhage & Schoenfeld, 2021). Pada tahapan perencanaan ini dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan, mengidentifikasi peserta pelatihan, mendesain kurikulum termasuk topik-topik yang akan diajarkan, urutan pembelajaran, dan durasi setiap sesi, pemilihan metode, pengembangan bahan ajar dan media, merancang evaluasi, menyusun agenda kegiatan, dan mempersiapkan faislitas dan sumber daya yang diperlukan.

Tahap kelima pelaksanaan. Pelatihan dilaksanakan satu hari yaitu pada Rabu 15 September 2023 dengan memanfaatkan salah satu ruangan kelas SDN Kiara II. Pelatihan diikuti 12 orang guru dan tenaga kependidikan. Pelatihan dihadiri oleh pengawas, kepala sekolah, komite, dan tim dosen pelaksana PKN Universitas Sigaperbangsa Karawang. Kegiatan dibuka oleh kepala SDN Kiara II seraya memperkenalkan para dosen dan tim pelaksana PkM, sambutan pengawas, komite dan ketua tim PKM. Sebelum pelaksanaan pelatihan, guru diberikan pretest untuk mengetahui kemampuan dan wawasan awal guru mengenai growth mindset. Kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan pelatihan growth mindset bagi para guru. pelatihan meliputi 3 materi utama yaitu:

1. Memahami fixed mindset dan growth mindset pendidik abad 21
 - a. Memperkenalkan konsep growth mindset dan pentingnya dalam konteks pendidikan.
 - b. Menjelaskan bagaimana growth mindset dapat memengaruhi kinerja guru.
 - c. Menggunakan contoh-contoh nyata untuk mengilustrasikan perbedaan antara fixed mindset dan growth mindset.
2. Self Assesment: Mengevaluasi self growth mindset
 - a. Memberikan kuesioner atau alat penilaian diri kepada guru untuk mengukur sejauh mana mereka telah mengadopsi growth mindset.
 - b. Mendorong guru untuk merenung tentang hasil penilaian diri mereka dan mengidentifikasi area di mana mereka bisa tumbuh.
3. Self Afirmation: mengubah fixed mindset menjadi growth mindset menuju guru BAPER “Pembawa Perubahan” untuk kinerja dan mutu pendidikan.
 - a. Pelatihan dilaksanakan menerapkan prinsip-prinsip andragogi dan Fun Learning disertai beberapa contoh kasus yang melatih kemampuan guru melatih growth mindset pendidik profesional
 - b. Mengajarkan teknik untuk mengatasi rasa takut akan kegagalan, mengubah pola pikir negatif, dan melihat tantangan sebagai peluang.
4. Studi Kasus dan Diskusi (1 sesi):
 - a. Mempresentasikan kisah sukses dari guru-guru yang telah mengadopsi growth mindset dan berhasil meningkatkan kinerja mereka.
 - b. Mendorong diskusi kelompok tentang cara menerapkan prinsip-prinsip growth mindset dalam situasi nyata di sekolah.
5. Rencana Tindakan Individu (1 sesi):
 - a. Membantu setiap guru merencanakan langkah konkret untuk mengembangkan growth mindset dan meningkatkan kinerja mereka.
 - b. Menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dapat diukur.

Tahap keenam melakukan evaluasi. Evaluasi pelatihan adalah proses menilai efektivitas dan dampak dari program pelatihan. Ini melibatkan pengumpulan data dan umpan balik untuk menentukan apakah pelatihan telah memenuhi tujuannya, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta, dan membawa perubahan yang diinginkan dalam perilaku atau kinerja (Urbancová, Vrabcová, Hudáková, & Petřů, 2021). Evaluasi pelatihan dilakukan dengan memberikan posttest dan angket penilaian guru untuk mengetahui kinerja pelatihan yang diikuti.

Evaluasi berupa test dilakukan pada sebelum pelatihan (pretest) dan sesudah pelatihan (posttest). Pretest bertujuan mengetahui kemampuan awal peserta pelatihan, sedangkan posttest untuk mengetahui kemampuan setelah peserta menjalani pelatihan. Dari hasil pretest dan posttest akan diketahui seberapa efektif pelatihan meningkatkan kemampuan peserta. Kami memberikan peserta sejumlah soal yang harus mereka jawab berupa pilihan ganda yang mengacu pada 10 aspek pengelolaan growth mindset. Aspek yang diukur merupakan hasil focus group discussion (FGD) tim dosen melibatkan pakar pelatihan di bidang pendidikan. Kami coba menampilkan perbandingan hasil pretest dan posttest para peserta pelatihan sebagai berikut:

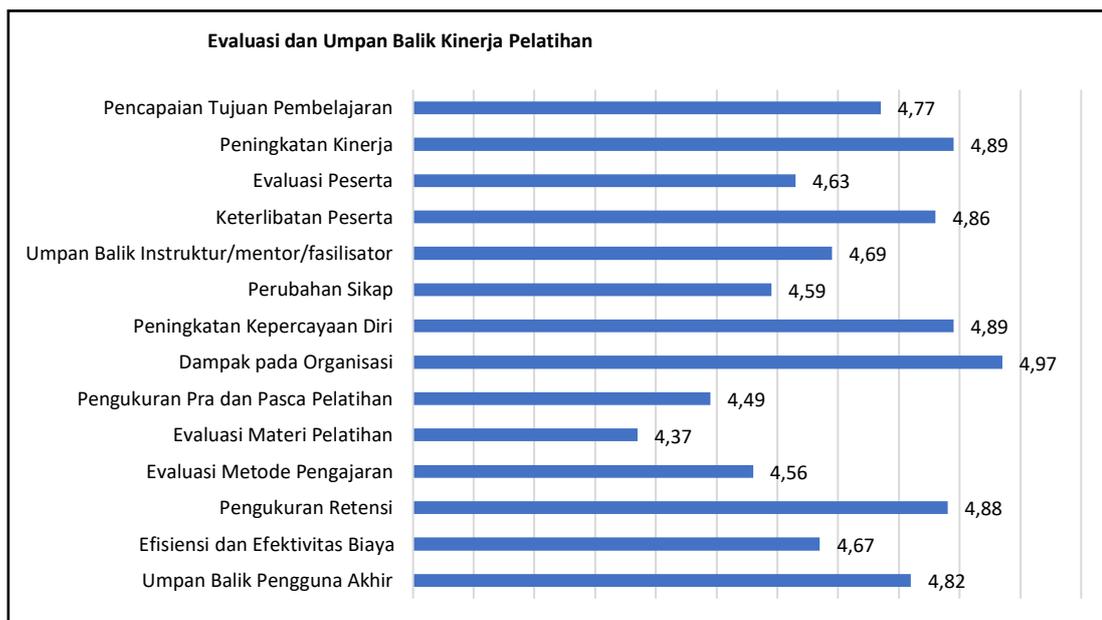
Tabel 2. Kemampuan Guru dalam Mengelola Growth Mindset

No	Aspek	Pretest	Kriteria	Posttest	Kriteria
1.	Ketahanan terhadap rintangan	2,77	Cukup	3,45	Baik
2.	Penghargaan terhadap usaha	3,23	Cukup	3,98	Baik
3.	Kemauan untuk belajar	3,39	Cukup	4,55	Sangat baik

No	Aspek	Pretest	Kriteria	Posttest	Kriteria
4.	Fleksibilitas dalam pembelajaran	3,57	Baik	4,26	Sangat baik
5.	Memberikan umpan balik konstruktif	3,23	Cukup	3,88	Baik
6.	Pemodelan perilaku positif:	3,11	Cukup	4,88	Sangat baik
7.	Mendorong pengembangan diri siswa	3,27	Cukup	4,77	Sangat baik
8.	Menyediakan tantangan yang memadai	3,29	Cukup	3,67	Baik
9.	Kesadaran akan kekurangan dan peningkatan	3,89	Baik	4,98	Sangat baik
10.	Kolaborasi dan keterbukaan	3,28	Cukup	4,59	Sangat baik
	Rata-Rata	3,30	Cukup	4,30	Sangat baik

Berdasarkan data hasil pretest dan posttest, diketahui terdapat peningkatan kemampuan guru dalam mengelola growth mindset. Pretest menunjukkan rata-rata 3,30 (cukup) dan posttest menunjukkan rata-rata 4,30 (sangat baik). Hal ini tentu menunjukkan bahwa pelatihan efektif meningkatkan growth mindset guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya evaluasi juga dilakukan terhadap performance atau kinerja pelatihan. Peserta diberikan angket yang menggambarkan penilaian mereka terhadap pelatihan yang diikuti. Angket ini berupa skala Likert yang memuat 15 poin penilaian dan umpan balik peserta, hasilnya dilaporkan sebagai berikut:



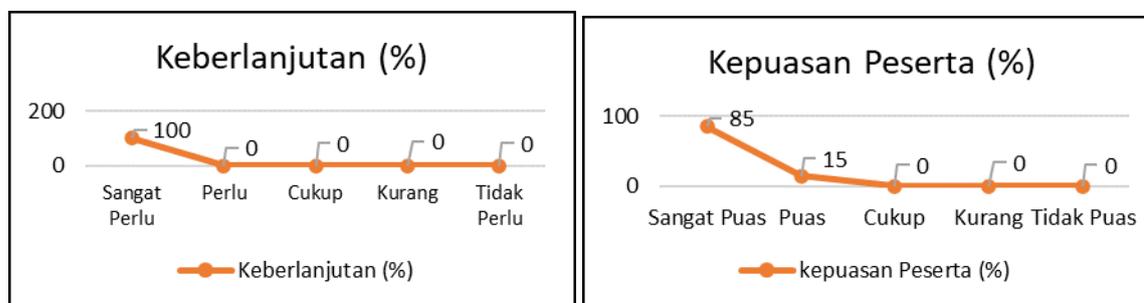
Gambar 1. Evaluasi dan Umpan Balik Kinerja Pelatihan

Hasil evaluasi dan umpan balik peforma pelatihan menunjukkan pada 14 aspek yang diukur, dievaluasi dan dilakukan umpan balik, semuanya memeproleh hasil sangat baik. Ini artinya, kinerja pelatihan terlaksana sangat memuaskan dan sangat baik. Evaluasi pelatihan yang efektif akan membantu organisasi mengidentifikasi area perbaikan, membuat keputusan berdasarkan informasi tentang investasi pelatihan, dan memperbaiki strategi pelatihan mereka.

Tahap ketujuh adalah tindak lanjut. Tahap tindak lanjut pelatihan adalah fase penting yang terjadi setelah pelatihan awal diberikan kepada para peserta (You et al., 2022). Tahap ini berfokus untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat ditransfer secara efektif ke dalam pekerjaan atau aktivitas sehari-hari peserta (Henwood et al., 2016). Tahap tindak lanjut bertujuan untuk memperkuat pembelajaran, menjawab tantangan atau pertanyaan yang mungkin muncul, dan menilai dampak jangka panjang dari pelatihan. Tahap tindak lanjut memastikan bahwa investasi dalam pelatihan menghasilkan manfaat yang langgeng dengan mendukung para peserta ketika mereka bertransisi dari lingkungan pelatihan ke peran mereka sehari-hari (Coyne,

Coutts, Newton, & Haff, 2022). Sebagai bentuk tindak lanjut dari pelatihan ini adalah membentuk forum atau komunitas pembelajar di mana para peserta dapat terus terlibat satu sama lain, berbagi pengalaman, dan meminta saran dapat mempertahankan pembelajaran di luar periode pelatihan formal.

Survey juga dilakukan untuk mengetahui respon peserta mengenai perlunya keberlanjutan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan atau aktivitas lainnya pada tahun berikutnya. Dari 12 peserta yang hadir seluruhnya menjawab sangat diperlukan. Survey juga mengumpulkan data kepuasan peserta terhadap pelatihan yang sudah dilaksanakan. Dan terdapat 2 orang menjawab puas, sedangkan 10 sisanya merasa sangat puas.



Gambar 2. Survey Keberlanjutan Dan Kepuasan

Setelah rangkaian kegiatan pelatihan dilaksanakan, maka tiba pada sesi akhir yaitu penutupan yang dihadiri oleh kepala sekolah, tim dosen pelaksana PkM, para guru dan tendik, pengawas dan komite. Perwailan peserta dimintai kesan dan pesan mengikuti pelatihan. Acara ditutup secara ceremonial oleh kepala sekolah dan doa dipimpin oleh pengawas lalu dilanjutkan dengan ramah tamah.

Program PKM melalui pelatihan growth mindset untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar ini memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan terkait waktu pelaksanaan, materi yang disampaikan, subjek sasaran, termasuk tindak lanjut berupa pendampingan dalam waktu yang lebih panjang. Dan ini menjadi bahan masukan untuk rencana tindak lanjut bagi tim dosen dan rekomendasi bagi yang ingin mengembangkan pelatihan serupa.

Kendati terdapat sejumlah keterbatasan, pihak mitra berharap adanya keberlanjutan kegiatan PkM tak terbatas pada aspek softskill namun juga pada hardskill guru dan pembenahan administrasi sekolah. Diharapkan adanya pelatihan mengenai penyusunan modul ajar dan keterampilan mengajar guru. Untuk itu disepakati adanya kerjasama berkelanjutan antara mitra dengan tim dosen PkM untuk perbaikan kualitas guru dan mutu sekolah di masa mendatang.

SIMPULAN

Pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan growth mindset untuk meningkatkan kinerja guru mendapat respon positif, berdampak positif dan sangat memuaskan bagi para guru. Para guru menilai bahwa pelatihan secara efektif mampu meningkatkan growth mindset mereka untuk kinerja yang lebih baik. Pengelolaan pelatihan yang efektif membantu guru mengembangkan growth mindset untuk kinerja yang jauh lebih baik. Pengelolaan pelatihan dilaksanakan melalui 7 tahapan yaitu: 1) tahap analisis masalah; 2) tahap analisis pemecahan masalah; 3) menetapkan solusi; 4) perencanaan; 5) pelaksanaan; 6) evaluasi; dan 7) tindak lanjut. Sebagai bentuk tindak lanjut dari pelatihan ini adalah membentuk forum atau komunitas pembelajar. Pihak mitra mengharapkan keberlanjutan program pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk program pelatihan yang mengarah pada skill kompetensi guru abad 21.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan pengabdian kepada masyarakat untuk peningkatan kinerja guru dari aspek lain seperti kompetensi, motivasi kerja, dan keterampilan yang berbasis kebutuhan guru untuk mendukung mutu pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Singaperbangsa Karawang atas dukungan pendanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sehingga kegiatan dapat terlaksana secara optimal dan memberi kontribusi positif bagi lembaga mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto. (2018). Being a Professional Teacher in the Era of Industrial Revolution 4.0: Opportunities, Challenges and Strategies for Innovative Classroom Practices Afrianto Faculty of Teachers Training and Education (FKIP), Universitas. *English Language Teaching and Research*, 2(1), 1–13.
- Aurellia, D., Al-akmam, M., Ayu, R., & Nurhasanah, S. (2021). Urgency of Teacher Personality Competency in Building Student Character. *Proceeding ICEHOS*, 1(1), 111–119.
- Bautista, A., & Oretga-Ruiz, R. (2017). Teacher Professional Development: International Perspectives and Approaches. *Psychology, Society, & Education*, 7(3). <https://doi.org/10.25115/psye.v7i3.1020>
- Chamadia, S., & Mubarik, M. S. (2021). Assessing the effectiveness of vocational training programs in Pakistan: an experimental study. *Education and Training*, 63(5), 665–678. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2020-0085>
- Coyne, J. O. C., Coutts, A. J., Newton, R. U., & Haff, G. G. (2022). The Current State of Subjective Training Load Monitoring: Follow-Up and Future Directions. *Sports Medicine - Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40798-022-00433-y>
- Henwood, P. C., Mackenzie, D. C., Rempell, J. S., Douglass, E., Dukundane, D., Liteplo, A. S., ... Noble, V. E. (2016). Intensive point-of-care ultrasound training with long-term follow-up in a cohort of Rwandan physicians. *Tropical Medicine and International Health*, 21(12), 1531–1538. <https://doi.org/10.1111/tmi.12780>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>
- Kaya, S., & Yuksel, D. (2022). Teacher Mindset and Grit: How do They Change by Teacher Training, Gender, and Subject Taught? *Participatory Educational Research*, 9(6), 418–435. <https://doi.org/10.17275/per.22.146.9.6>
- Ligarski, M. J. (2018). Methodology of Problem Analysis in the Quality Management System with the Use of Systems Approach. *Management Systems in Production Engineering*, 26(3), 157–161. <https://doi.org/10.1515/mspe-2018-0025>
- Lin, W., Yin, H., & Liu, Z. (2022). The Roles of Transformational Leadership and Growth Mindset in Teacher Professional Development: The Mediation of Teacher Self-Efficacy. *Sustainability (Switzerland)*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/su14116489>
- Liu, L., Fathi, J., Allahveysi, S. P., & Kamran, K. (2023). A model of teachers' growth mindset, teaching enjoyment, work engagement, and teacher grit among EFL teachers. *Frontiers in Psychology*, 14(March), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137357>
- Melanson, I. J., & Fahmie, T. A. (2023). Functional analysis of problem behavior: A 40-year review. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 56(2), 262–281. <https://doi.org/10.1002/jaba.983>
- Murati, R. (2015). The Role of the Teacher in the Educational Process. *The Online Journal of New Horizon in Education*, 5(2), 75–78.
- Patphol, M., Saengloetuthai, J., & Intalaporn, C. (2021). Learning Management Model to Promote Growth Mindset of Student Teachers. *Open Journal of Social Sciences*, 09(05), 396–408. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.95021>
- Rai Technology University. (2021). *Managing Training & Development*.
- Rissanen, I., & Kuusisto, E. (2023). The role of growth mindset in shaping teachers' intercultural competencies: A study among Finnish teachers. *British Educational Research Journal*, (April). <https://doi.org/10.1002/berj.3875>
- Satori, D. (2016). *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). the Effect of Teachers Pedagogic Competency on the Learning Outcomes of Students. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(4), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Tan, O., & Low, W. L. E. (2019). Teacher Education in the 21st Century. In *Teacher Education in the 21st Century*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.77621>
- Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective training evaluation: The role of factors influencing the evaluation of effectiveness of employee training and development. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Wackerhage, H., & Schoenfeld, B. J. (2021). Personalized, Evidence-Informed Training Plans and Exercise Prescriptions for Performance, Fitness and Health. *Sports Medicine*, 51(9), 1805–1813. <https://doi.org/10.1007/s40279-021-01495-w>

- Wahyu, S., Rizal, F., & Syah, N. (2021). Teacher Performance Analysis in the Learning Process. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 67. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.30758>
- Wardani, R. K., Rahmawati, D., & Santosa, H. (2021). The Role of Academic Supervision and Communication on Teacher Performance. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(2), 302. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i2.30212>
- You, K. M., Shin, J., Lee, S. J., Lee, H. J., Jung, J. H., Son, Y. J., & Hwang, S. Y. (2022). Video-enhanced follow-up training improves basic life support skills retention in laypersons: A prospective randomized controlled trial. *Hong Kong Journal of Emergency Medicine*, 29(6), 373–381. <https://doi.org/10.1177/1024907919894418>
- Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K. (2019). Teachers' growth mindset and work engagement in the Chinese educational context: Well-being and perseverance of effort as mediators. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839>