



Naskah dikirim: 4/2/2026–Selesai revisi: 21/2/2026–Disetujui: 5/3/2026–Diterbitkan: 25/4/2026

Implementasi *Growth Mindset* Untuk Meningkatkan Kinerja OSIS Di SMPN 7 Tangerang Selatan

Edi Karsono¹, Ahmad Fauji^{2*}, Anti Yulianti³, Dara Astri Kusuma⁴, Nok Citra⁵,
Noni Pratiwi⁶, Saendi⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang, Indonesia

e-mail: ¹edkarkota@gmail.com, ^{2*}fauzifathan7@gmail.com, ³anti.y1707@gmail.com,
⁴daraastrikusumampdunpam2026@gmail.com, ⁵citrano2@gmail.com,
⁶noy.tiwi83@gmail.com, ⁷saendidede@gmail.com

Abstrak

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) memiliki peran strategis dalam mengembangkan kepemimpinan dan keterampilan sosial peserta didik, namun dalam praktiknya kinerja pengurus OSIS masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada aspek pola pikir, kepercayaan diri, dan kemampuan menghadapi tantangan organisasi. Permasalahan ini menunjukkan pentingnya intervensi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyoroti aspek psikologis individu. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengurus OSIS melalui implementasi *growth mindset* yang diintegrasikan dengan penguatan budaya organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif-edukatif dengan tahapan persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Kegiatan dilaksanakan melalui sosialisasi, pelatihan interaktif, diskusi kelompok, dan simulasi berbasis pengalaman, dengan melibatkan 30 pengurus OSIS sebagai peserta. Evaluasi dilakukan menggunakan instrumen pre-test dan post-test serta observasi perilaku peserta selama kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep *growth mindset*, disertai perubahan sikap yang lebih positif terhadap tantangan dan kegagalan. Selain itu, terjadi peningkatan partisipasi aktif, kepercayaan diri, serta kemampuan kerja sama dan komunikasi dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan integratif antara *growth mindset* dan budaya organisasi efektif dalam meningkatkan kinerja pengurus OSIS secara holistik. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan model pengabdian berbasis psikologi pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pengembangan karakter siswa di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: *growth mindset*, kinerja organisasi, OSIS, budaya organisasi, pengabdian masyarakat.

Abstract

The Student Council (OSIS) plays a strategic role in developing leadership and social skills among students; however, its organizational performance often faces challenges, particularly



related to mindset, self-confidence, and the ability to deal with organizational challenges. This condition highlights the need for interventions that address not only technical skills but also psychological aspects. This community service activity aims to improve the performance of OSIS administrators through the implementation of a growth mindset integrated with strengthening organizational culture. The method used is a participatory-educative approach consisting of preparation, implementation, evaluation, and follow-up stages. The program was conducted through socialization, interactive training, group discussions, and experiential simulations, involving 30 OSIS administrators as participants. Evaluation was carried out using pre-test and post-test instruments as well as behavioral observations during the activity. The results indicate an increase in participants' understanding of growth mindset concepts, accompanied by more positive attitudes toward challenges and failure. In addition, improvements were observed in active participation, self-confidence, teamwork, and communication skills. These findings demonstrate that an integrative approach combining growth mindset and organizational culture is effective in enhancing student organizational performance. Therefore, this activity contributes practically to the development of community service models based on educational psychology that are relevant to student character development in school environments.

Keywords: *growth mindset, organizational performance, student council, organizational culture, community service.*

Pendahuluan

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) merupakan instrumen strategis dalam membentuk kompetensi kepemimpinan, keterampilan sosial, dan kapasitas manajerial peserta didik di lingkungan pendidikan formal. Melalui aktivitas organisasi, siswa tidak hanya berperan sebagai pelaksana program kerja, tetapi juga sebagai agen pembelajaran sosial yang dituntut mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi (Iqbal et al., 2024; Putra & Rifa'i, 2024; Solikhah et al., 2025). Namun, dalam praktiknya, efektivitas kinerja pengurus OSIS masih menghadapi berbagai kendala yang bersifat kompleks, terutama terkait aspek psikologis individu. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa faktor non-kognitif seperti *mindset*, motivasi intrinsik, dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap performa individu dalam konteks pendidikan dan organisasi (Correa-Rojas et al., 2024; Dong et al., 2023; Gómez & Rivas, 2022). Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi siswa tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis, tetapi juga memerlukan intervensi pada aspek pola pikir yang mendasari perilaku individu.

Analisis situasi pada objek pengabdian menunjukkan bahwa pengurus OSIS di tingkat sekolah menengah masih menghadapi keterbatasan dalam mengelola tantangan organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar pengurus OSIS memiliki tingkat kepercayaan diri yang relatif rendah, cenderung menghindari tantangan, serta kurang mampu mengelola kegagalan program secara konstruktif. Kondisi ini mengindikasikan adanya dominasi pola pikir tetap (*fixed mindset*), yang berdampak pada rendahnya inovasi dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *fixed mindset* cenderung memiliki kecenderungan menghindari tantangan dan

memiliki ketahanan rendah terhadap tekanan, sehingga berdampak pada performa yang kurang optimal (Chao et al., 2025; Gupta, 2025; Lou & Li, 2023). Dengan demikian, permasalahan utama yang dihadapi bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan cara individu memaknai kemampuan dan kegagalan.

Dalam kerangka teoritis, *growth mindset* menjadi pendekatan yang relevan untuk mengatasi permasalahan tersebut. *Growth mindset* merujuk pada keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang melalui usaha, strategi, dan pengalaman belajar (Kusumawati et al., 2025; Wahdeni et al., 2025). Individu dengan *growth mindset* cenderung lebih resilien, adaptif, serta memiliki orientasi belajar yang tinggi dalam menghadapi tantangan. Studi empiris menunjukkan bahwa *growth mindset* berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik, efikasi diri, serta hasil belajar melalui mekanisme psikologis yang kompleks (Dong et al., 2023). Selain itu, *growth mindset* juga berperan sebagai faktor protektif bagi siswa dalam menghadapi risiko akademik dan tekanan belajar (Younger et al., 2024). Dalam konteks organisasi siswa, karakteristik ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan keberlanjutan program kerja.

Meskipun demikian, efektivitas intervensi *growth mindset* tidak selalu bersifat universal dan sangat dipengaruhi oleh konteks implementasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa intervensi *mindset* tidak selalu menghasilkan dampak signifikan apabila tidak didukung oleh lingkungan yang kondusif dan strategi implementasi yang tepat (Barnett & Macnamara, 2023; Pabudi et al., 2025; Zhang, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pola pikir tidak dapat dilakukan secara individual semata, tetapi harus diintegrasikan dengan sistem sosial dan budaya organisasi yang mendukung. Dengan kata lain, keberhasilan implementasi *growth mindset* sangat bergantung pada bagaimana nilai-nilai tersebut diinternalisasi dalam lingkungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi perilaku individu dalam suatu kelompok. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, serta pengembangan diri. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak kondusif dapat memperkuat pola pikir tetap dan menghambat inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa orientasi otonomi dan lingkungan yang suportif memiliki hubungan positif dengan perkembangan *growth mindset* pada siswa (Zhao et al., 2023). Dengan demikian, integrasi antara *growth mindset* dan budaya organisasi menjadi pendekatan yang strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi siswa secara holistik.

Berdasarkan kondisi tersebut, pengurus OSIS dipilih sebagai subjek pengabdian karena memiliki peran strategis sebagai agen perubahan di lingkungan sekolah. Pengurus OSIS tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai *role model* dalam membangun budaya organisasi yang positif. Intervensi pada kelompok ini diharapkan mampu memberikan dampak berkelanjutan melalui efek multiplier terhadap siswa lainnya. Oleh karena itu, fokus pengabdian ini diarahkan pada implementasi *growth mindset* melalui penguatan budaya organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja pengurus OSIS secara individu dan kolektif. Perubahan yang diharapkan meliputi peningkatan kepercayaan diri, kemampuan menghadapi

tantangan, keterampilan kerja sama, serta terbentuknya budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan diri secara berkelanjutan.

Kondisi empiris di lapangan menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi pengurus OSIS tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga terukur melalui indikator keterlibatan dan kinerja organisasi. Dalam berbagai studi pendidikan, tingkat partisipasi aktif siswa dalam organisasi sekolah seringkali masih berada pada kategori sedang hingga rendah, terutama dalam aspek inisiatif, kepemimpinan, dan kemampuan *problem solving*. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan siswa dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti motivasi dan *mindset*, yang secara langsung berkontribusi terhadap kualitas partisipasi dan hasil kerja (Nuranggraeni et al., 2024; Wiedarjati & Sudrajat, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja organisasi siswa memerlukan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada aktivitas, tetapi juga pada transformasi pola pikir yang mendasarinya.

Secara kuantitatif, berbagai penelitian menunjukkan bahwa intervensi berbasis *growth mindset* mampu meningkatkan performa individu dalam berbagai konteks pendidikan, meskipun dengan tingkat efektivitas yang bervariasi. Meta-analisis terbaru menunjukkan bahwa intervensi *growth mindset* memberikan dampak positif terhadap hasil belajar dan motivasi, terutama pada kelompok siswa dengan tingkat performa rendah hingga menengah (Bardach et al., 2024; Harapan, 2025; Lam & Zhou, 2025). Namun demikian, hasil tersebut juga menegaskan bahwa efektivitas intervensi sangat bergantung pada kualitas implementasi dan konteks lingkungan. Dengan demikian, diperlukan desain program yang kontekstual dan terintegrasi agar intervensi yang dilakukan dapat memberikan dampak yang signifikan dan berkelanjutan.

Dari perspektif kualitatif, hasil observasi dalam kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pengurus OSIS cenderung memandang kegagalan sebagai bentuk ketidakmampuan, bukan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Hal ini tercermin dari rendahnya keberanian dalam mengambil keputusan, minimnya refleksi terhadap kesalahan, serta kecenderungan menghindari tanggung jawab ketika menghadapi masalah organisasi. Kondisi ini memperkuat asumsi bahwa pola pikir tetap masih dominan dalam lingkungan organisasi siswa. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa persepsi negatif terhadap kegagalan menjadi salah satu hambatan utama dalam pengembangan potensi siswa, khususnya dalam konteks kepemimpinan (Horváth et al., 2023). Oleh karena itu, intervensi yang berfokus pada perubahan cara pandang terhadap kegagalan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Selain itu, terdapat kesenjangan antara teori yang berkembang dalam literatur akademik dengan praktik di lapangan, khususnya dalam konteks organisasi siswa di tingkat sekolah menengah. Sebagian besar penelitian mengenai *growth mindset* masih berfokus pada konteks akademik formal, seperti hasil belajar dan prestasi siswa, sementara implementasinya dalam konteks organisasi siswa masih relatif terbatas. Padahal, organisasi siswa merupakan ruang strategis untuk mengembangkan keterampilan non-kognitif yang tidak selalu terakomodasi dalam pembelajaran formal. Studi terbaru menekankan pentingnya memperluas penerapan *growth mindset*

ke dalam konteks sosial dan organisasi sebagai bagian dari pengembangan kompetensi abad 21 (Zhang et al., 2025). Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam menjembatani kesenjangan tersebut.

Lebih lanjut, pendekatan integratif antara *growth mindset* dan budaya organisasi dalam kegiatan ini menjadi aspek kebaruan (*novelty*) yang membedakannya dari intervensi sebelumnya. Sebagian besar program pengembangan mindset cenderung berfokus pada individu tanpa mempertimbangkan faktor lingkungan yang memengaruhi keberlanjutan perubahan perilaku. Padahal, perubahan yang bersifat individual seringkali tidak bertahan lama apabila tidak didukung oleh sistem dan budaya organisasi yang konsisten. Penelitian menunjukkan bahwa perubahan perilaku yang berkelanjutan memerlukan dukungan lingkungan sosial yang memperkuat nilai-nilai yang diinternalisasi (Harahap, 2023). Oleh karena itu, integrasi antara intervensi psikologis dan penguatan budaya organisasi menjadi strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi siswa.

Berdasarkan seluruh uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang dengan tujuan untuk mengimplementasikan *growth mindset* dalam meningkatkan kinerja pengurus OSIS melalui penguatan budaya organisasi. Secara spesifik, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman konseptual siswa mengenai *growth mindset*, mengembangkan sikap positif terhadap tantangan dan kegagalan, serta memperkuat keterampilan kerja sama dan kepemimpinan dalam organisasi. Perubahan yang diharapkan tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja jangka pendek, tetapi juga pada terbentuknya budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan model pengabdian berbasis psikologi pendidikan yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan masyarakat pendidikan saat ini.

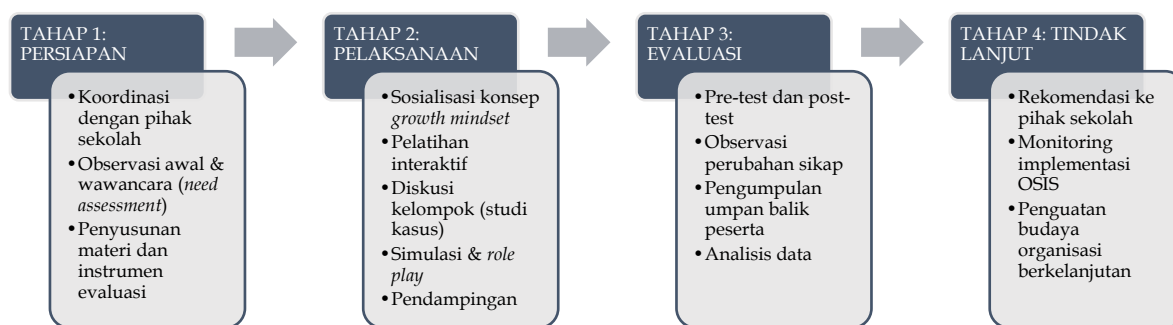
Metode

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan di SMPN 7 Kota Tangerang Selatan dengan menggunakan pendekatan partisipatif-edukatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengurus OSIS melalui implementasi *growth mindset* dan penguatan budaya organisasi. Pendekatan ini menekankan keterlibatan aktif peserta sebagai subjek perubahan sehingga mampu meningkatkan efektivitas program pengabdian. Penelitian menunjukkan bahwa faktor *mindset* memiliki keterkaitan dengan performa individu dalam konteks pendidikan, meskipun dipengaruhi oleh faktor lingkungan sosial dan budaya (Lou & Li, 2023). Oleh karena itu, intervensi dalam kegiatan ini dirancang tidak hanya menyoroti aspek individu, tetapi juga lingkungan organisasi sekolah.

Tahapan pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat fase utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Tahap persiapan dilakukan melalui koordinasi dan need assessment menggunakan observasi serta wawancara. Tahap pelaksanaan menggunakan metode pelatihan interaktif, diskusi kelompok, serta simulasi berbasis pengalaman (*experiential learning*). Pendekatan ini sejalan dengan temuan bahwa *growth mindset* berkembang secara optimal ketika individu terlibat aktif dalam proses pembelajaran dan pengalaman langsung (Dong et al., 2023).

Tahap evaluasi dilakukan menggunakan desain *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur perubahan pemahaman dan sikap peserta. Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif dengan membandingkan skor sebelum dan sesudah kegiatan, serta diperkuat dengan observasi kualitatif terhadap perubahan perilaku peserta. Pendekatan ini sesuai dengan rekomendasi penelitian meta-analisis bahwa efektivitas intervensi mindset perlu diukur melalui kombinasi indikator kognitif dan perilaku (Burnette et al., 2023).

Tahap tindak lanjut dilakukan untuk memastikan keberlanjutan dampak program melalui monitoring dan rekomendasi penguatan budaya organisasi. Hal ini penting karena keberhasilan intervensi *growth mindset* sangat dipengaruhi oleh konteks lingkungan yang mendukung perubahan perilaku secara berkelanjutan (Lou & Li, 2023). Dengan demikian, metode yang digunakan dalam kegiatan ini bersifat integratif antara intervensi psikologis dan penguatan sistem organisasi sekolah.



Gambar.1 Diagram Alur Metode Pelaksanaan PKM

Hasil dan Pembahasan

Hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilaksanakan di SMP Negeri 7 Kota Tangerang Selatan menunjukkan adanya peningkatan yang terukur pada aspek pemahaman, sikap, dan keterampilan pengurus OSIS setelah mengikuti program implementasi *growth mindset*. Pengukuran dilakukan terhadap 30 peserta menggunakan instrumen kuesioner skala Likert melalui pre-test dan post-test untuk menilai perubahan pemahaman terhadap konsep *growth mindset*.

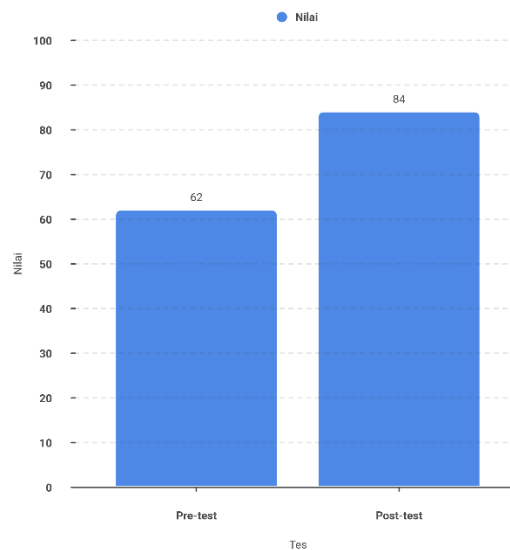
Tabel 1. Hasil *Pre-test* dan *Post-test* Pemahaman *Growth Mindset*

No	Parameter	Nilai
1	Jumlah Peserta	30
2	Rata-rata Pre-test	62
3	Rata-rata Post-test	84
4	Selisih Peningkatan	22
5	Persentase Peningkatan	35%

Sumber: Hasil analisis penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 1, terjadi peningkatan rata-rata skor sebesar 22 poin atau sekitar 35%. Peningkatan ini menunjukkan adanya perubahan yang signifikan pada pemahaman peserta terhadap konsep *growth mindset* setelah mengikuti kegiatan.

Secara kuantitatif, hasil ini mengindikasikan bahwa materi dan pendekatan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kapasitas kognitif peserta secara efektif.



Gambar 2. Diagram Peningkatan Nilai Pre-test dan Post-test

Gambar 2 memperlihatkan secara visual adanya peningkatan nilai rata-rata peserta antara *pre-test* dan *post-test*. Kenaikan ini menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan pemahaman peserta.

Selain aspek kognitif, hasil observasi selama kegiatan menunjukkan adanya perubahan pada aspek afektif dan perilaku peserta. Sebelum kegiatan, sebagian peserta cenderung pasif, kurang percaya diri, dan menghindari tantangan dalam diskusi organisasi. Namun setelah kegiatan, peserta mulai menunjukkan peningkatan keaktifan dalam diskusi, keberanian dalam menyampaikan pendapat, serta keterlibatan yang lebih tinggi dalam kerja kelompok. Perubahan ini terlihat dari peningkatan partisipasi dalam sesi diskusi dan simulasi yang dilakukan selama kegiatan.

Dari aspek keterampilan organisasi, peserta menunjukkan peningkatan dalam kemampuan komunikasi, koordinasi, dan pemecahan masalah. Dalam kegiatan simulasi, sebagian besar kelompok mampu menyusun solusi yang lebih sistematis dan terstruktur dibandingkan sebelum pelatihan. Selain itu, interaksi antar peserta menjadi lebih kolaboratif dan terarah, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam dinamika kerja tim organisasi.



Gambar 3. Kegiatan Penyampaian Materi

(Foto saat narasumber memberikan materi kepada peserta OSIS)



Gambar 4. Diskusi dan Simulasi Kelompok
(Foto peserta melakukan diskusi dan role play)



Gambar 5. Foto Bersama Kegiatan PKM
(Foto bersama tim pengabdian dan peserta kegiatan)

Hasil peningkatan skor rata-rata dari 62 menjadi 84 menunjukkan adanya perubahan yang tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga mencerminkan transformasi pola pikir peserta. Dalam kerangka *growth mindset*, perubahan ini terjadi karena individu mulai mengadopsi keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang melalui usaha dan pengalaman belajar. Pergeseran ini mendorong peserta untuk lebih berorientasi pada proses dibandingkan hasil akhir. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *growth mindset* berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik dan keterlibatan individu dalam aktivitas belajar maupun organisasi (Dong et al., 2023; Younger et al., 2024). Dengan demikian, peningkatan skor yang diperoleh bukan sekadar hasil dari transfer pengetahuan, tetapi merupakan indikasi awal dari perubahan cara berpikir peserta.

Perubahan juga terlihat pada aspek afektif, khususnya peningkatan kepercayaan diri dan keberanian dalam berpartisipasi aktif. Sebelum intervensi, peserta cenderung pasif dan menghindari tantangan, namun setelah kegiatan, mereka menunjukkan peningkatan partisipasi dalam diskusi dan simulasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya peningkatan efikasi diri yang dipengaruhi oleh perubahan mindset. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan *growth mindset* memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk menghadapi tantangan dan tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan (Chao et al., 2025; Lou & Li, 2023). Oleh karena

itu, perubahan perilaku yang diamati dalam kegiatan ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari perubahan pola pikir yang lebih adaptif.

Dari perspektif organisasi, peningkatan kemampuan komunikasi dan kerja sama tim menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada dinamika kelompok. Dalam konteks organisasi siswa, kualitas interaksi sosial menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi. *Growth mindset* mendorong terbentuknya lingkungan yang lebih terbuka terhadap umpan balik dan kolaborasi, sehingga meningkatkan kualitas koordinasi antar anggota. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa keterlibatan siswa dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti mindset dan motivasi (Nurangraeni et al., 2024; Wiedarjati & Sudrajat, 2021).

Selain itu, perubahan cara pandang terhadap kegagalan menjadi indikator penting dari keberhasilan intervensi. Sebelum kegiatan, kegagalan dipersepsikan sebagai bentuk ketidakmampuan, sedangkan setelah kegiatan, peserta mulai memandang kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Transformasi ini berdampak pada meningkatnya keberanian dalam mengambil keputusan dan mencoba strategi baru dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap kegagalan memiliki peran penting dalam pengembangan potensi individu, terutama dalam konteks kepemimpinan dan pembelajaran (Horváth et al., 2023). Dengan demikian, perubahan ini menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja pengurus OSIS.

Namun demikian, efektivitas intervensi *growth mindset* tidak dapat dilepaskan dari konteks lingkungan organisasi. Keberhasilan perubahan pola pikir sangat bergantung pada dukungan budaya organisasi yang kondusif. Tanpa adanya lingkungan yang mendukung, perubahan yang terjadi berpotensi tidak berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa intervensi mindset memerlukan dukungan sistem sosial dan budaya organisasi agar dapat memberikan dampak yang optimal (Barnett & Macnamara, 2023; Zhang, 2022). Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi dalam kegiatan ini menjadi faktor penting dalam memastikan keberlanjutan perubahan perilaku peserta.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pendekatan integratif antara *growth mindset* dan budaya organisasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pengurus OSIS. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa intervensi berbasis mindset memiliki dampak positif terhadap performa individu, terutama ketika dikombinasikan dengan lingkungan yang mendukung (Bardach et al., 2024; Lam & Zhou, 2025). Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya memberikan dampak praktis dalam peningkatan kinerja organisasi siswa, tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan model pengabdian kepada masyarakat yang berbasis pada transformasi pola pikir dan penguatan budaya organisasi di lingkungan pendidikan.

Simpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dapat disimpulkan bahwa implementasi *growth mindset* melalui penguatan budaya organisasi mampu memberikan dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja

pengurus OSIS, baik pada aspek pemahaman, sikap, maupun keterampilan organisasi. Perubahan yang terjadi tidak hanya terlihat pada peningkatan kemampuan kognitif, tetapi juga pada transformasi cara pandang peserta dalam menghadapi tantangan dan kegagalan, yang semula cenderung dihindari menjadi lebih terbuka dan adaptif sebagai bagian dari proses pembelajaran. Selain itu, kegiatan ini juga berhasil meningkatkan kepercayaan diri, partisipasi aktif, serta kemampuan kerja sama dan komunikasi antar anggota organisasi, yang secara langsung berkontribusi terhadap perbaikan dinamika dan efektivitas kinerja organisasi siswa. Dengan demikian, pendekatan integratif yang menggabungkan intervensi psikologis dan penguatan budaya organisasi terbukti relevan dan efektif untuk diterapkan dalam konteks pengembangan kapasitas siswa. Oleh karena itu, direkomendasikan agar sekolah secara berkelanjutan menginternalisasikan nilai-nilai *growth mindset* dalam kegiatan organisasi melalui pembinaan yang sistematis, serta memperkuat peran guru dan pembina dalam menciptakan lingkungan yang suportif dan adaptif, sehingga dampak yang dihasilkan tidak bersifat sementara, tetapi dapat berkembang menjadi budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Bardach, L., Bostwick, K. C. P., Fütterer, T., Kopatz, M., Hobbi, D. M., Klassen, R. M., & Pietschnig, J. (2024). A Meta-Analysis on Teachers' Growth Mindset. *Educational Psychology Review*, 36(3), 84. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09925-7>
- Barnett, M. K., & Macnamara, B. N. (2023). Individual Responses versus Aggregate Group-Level Results: Examining the Strength of Evidence for Growth Mindset Interventions on Academic Performance. *Journal of Intelligence*, 11(6), 104. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060104>
- Burnette, J. L., Billingsley, J., Banks, G. C., Knouse, L. E., Hoyt, C. L., Pollack, J. M., & Simon, S. (2023). A systematic review and meta-analysis of growth mindset interventions: For whom, how, and why might such interventions work? *Psychological Bulletin*, 149(3–4), 174–205. <https://doi.org/10.1037/bul0000368>
- Chao, M. M., Huang, A. H., Mukhopadhyay, A., & Shon, J. (2025). Divergent effects of mindsets on performance trajectories. *Npj Science of Learning*, 10(1), 64. <https://doi.org/10.1038/s41539-025-00355-w>
- Correa-Rojas, J., Grimaldo, M., Marcelo-Torres, E., Manzanares-Medina, E., & Ravelo-Contreras, E. L. (2024). Growth mindset, Grit, and Academic Self-efficacy as determinants of Academic Performance in Peruvian university students. *International Journal of Educational Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.17583/ijep.13115>
- Dong, L., Jia, X., & Fei, Y. (2023). How growth mindset influences mathematics achievements: A study of Chinese middle school students. *Frontiers in Psychology*, 14, 1148754. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1148754>

- Gómez, G., & Rivas, M. (2022). Reading Achievement, Resilience, and Motivation in Contexts of Vulnerability: A Study of Perceived Self-Efficacy, Intrinsic Motivation, and Family Support in Chile. *Reading Psychology*, 43(5–6), 357–379. <https://doi.org/10.1080/02702711.2022.2106333>
- Gupta, M. (2025). Transforming a Rigid Mindset: A Structured Roadmap Toward Flexibility and Growth. *Shodh Sagar Journal of Language, Arts, Culture and Film*, 2(2), 9–11. <https://doi.org/10.36676/jlacf.v2.i2.30>
- Harahap, E. (2023). Peran Lingkungan Sosial Masyarakat dalam Pembentukan Karakter Belajar Peserta Didik di MIN 2 Padangsidimpuan. *DIRASATUL IBTIDAIYAH*, 3(1), 46–58. <https://doi.org/10.24952/ibtidaiyah.v3i1.8404>
- Harapan, A. (2025). Strategi dan Dampak Implementasi Growth Mindset dalam Pembelajaran: Sebuah Systematic Literature Review. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 10(2), 193–199. <https://doi.org/10.17977/um027v10i22025p193-199>
- Horváth, Z., Demetrovics, O., Paksi, B., Unoka, Z., & Demetrovics, Z. (2023). The Reflective Functioning Questionnaire-Revised- 7 (RFQ-R-7): A new measurement model assessing hypomentalization. *PLOS ONE*, 18(2), e0282000. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282000>
- Iqbal, M., Suhardi, M., & Deanti, R. T. (2024). Analisis Keaktifan Siswa pada Organisasi Siswa Intra Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 12(1), 228. <https://doi.org/10.33394/vis.v12i1.11229>
- Kusumawati, D., Nurrohmah, A. D., Finata, P. A., & Rizana, D. (2025). Pengaruh Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literatur Review. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(4), 169–183. <https://doi.org/10.54066/jurma.v3i4.3663>
- Lam, K. K. L., & Zhou, M. (2025). A Meta-analysis of the relationship between growth mindset and grit. *Acta Psychologica*, 255, 104872. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104872>
- Lou, N. M., & Li, L. M. W. (2023). The mindsets × societal norm effect across 78 cultures: Growth mindsets are linked to performance weakly and well-being negatively in societies with fixed-mindset norms. *British Journal of Educational Psychology*, 93(1), 134–152. <https://doi.org/10.1111/bjep.12544>
- Nuranggraeni, A. N., Clearesta, D. V., & Shiddiq, M. F. (2024). Makna Keterlibatan Mahasiswa dalam Organisasi di Tengah Kesibukan Akademik. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 7(2), 75–83. <https://doi.org/10.29103/jpt.v7i2.20366>
- Pabudi, R., Budayasa, I. K., & Matul Imah, E. (2025). Eksplorasi Mindset Pertumbuhan (Growth Mindset) Dalam Pendidikan Matematika: Tinjauan Pustaka Komprehensif dan Implikasinya Bagi Praktik Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(12), 5530–5538. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i12.8964>
- Putra, T. J., & Rifa'i, M. (2024). Strategi Organisasi Siswa Intra Sekolah dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Siswa SMK PAB 8 Sampali. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 6(4), 440. <https://doi.org/10.17977/um027v6i42023p440>

- Solikhah, N. M., Ulkhaq, N. K. D., & Tyas, Z. W. R. N. (2025). Efektivitas Program Kerja Osis dalam Meningkatkan Kemandirian dan Rasa Tanggung Jawab Siswa di Sman 1 Ngrambe. *Inisiasi*, 4(2). <https://doi.org/10.56997/inisiasi.v4i2.1944>
- Wahdeni, Tuti Khairani, Khairani Hasibuan, & Hamka. (2025). Developing A Growth Mindset in Elementary School Teachers: A Training Guide to Enhance Deep Learning. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(4), 5251–5260. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i4.1477>
- Wiedarjati, D. K., & Sudrajat, A. (2021). What Make Students Participate in School Organizations? The Role of Motivation and School Environment. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v6i2.9987>
- Younger, J. W., D’Esposito, Z., Geng, I. S., Haft, S. L., Project iLEAD Consortium, O’Laughlin, K. D., Anguera, J. A., Bunge, S. A., Ferrer, E. E., Hoeft, F., McCandliss, B. D., Mishra, J., Rosenberg-Lee, M., Gazzaley, A., & Uncapher, M. R. (2024). Growth mindset as a protective factor for middle schoolers at academic risk. *Social Psychology of Education*, 27(3), 1283–1304. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09863-2>
- Zhang, J. (2022). What Characterises an Effective Mindset Intervention in Enhancing Students’ Learning? A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 14(7), 3811. <https://doi.org/10.3390/su14073811>
- Zhang, J., Wang, F., & King, R. B. (2025). Beyond intelligence: Exploring the role of growth mindsets in the domain of social-emotional skills. *British Journal of Educational Psychology*, bjep.70037. <https://doi.org/10.1111/bjep.70037>
- Zhao, Y., Huang, Z., Wu, Y., & Peng, K. (2023). Autonomy matters: Influences of causality orientations on Chinese adolescents’ growth mindset. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 17, 18344909231157466. <https://doi.org/10.1177/18344909231157466>