

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai bagian dari upaya reformasi tata kelola sumber daya manusia di sektor pendidikan, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikdasmen) Nomor 5 Tahun 2025 pada tanggal 24 April 2025, yang kemudian diundangkan pada 25 April 2025 dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 283 Tahun 2025. Regulasi ini mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), yang menjadi rujukan utama dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kompetensi GTK di seluruh wilayah Indonesia.

Permendikdasmen ini memperkuat mandat UPT seperti Balai Guru Penggerak (BGP) dan Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) sebagai pelaksana teknis yang bertugas menyelenggarakan pelatihan, bimbingan teknis, serta fasilitasi pengembangan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk tenaga administrasi sekolah. Salah satu poin penting dalam regulasi ini adalah penekanan pada pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan lokal dan berkelanjutan, yang memungkinkan daerah untuk menjalankan kebijakan pendidikan yang kontekstual melalui pendekatan desentralisasi.

Lebih jauh lagi, Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, menetapkan bahwa tenaga administrasi tidak hanya dituntut memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir logis, bersikap profesional, serta mampu berkomunikasi secara efektif. Dalam

regulasi tersebut dijelaskan bahwa kompetensi TAS mencakup empat dimensi utama, yaitu Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Manajerial. Salah satu aspek penting dalam Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan mengendalikan diri, yang mencakup (1) Pengendalian Emosi, yakni mengelola emosi secara sehat, agar tidak mudah terpancing amarah atau frustrasi dalam menghadapi tekanan kerja. (2) Sikap Tenang, khususnya dalam mengambil keputusan maupun saat berhadapan dengan situasi darurat atau konflik di lingkungan kerja. (3) Pengelolaan Stres, mampu menangani stres secara adaptif, terutama saat menghadapi beban tugas yang tinggi, tuntutan dari atasan, atau keterbatasan sumber daya. (4) Pola Pikir Positif, Mengembangkan pola pikir positif, yaitu melihat tantangan sebagai peluang, berpikir solutif, dan menjaga semangat kerja meskipun dalam kondisi sulit.

Dari hasil obeservasi di salah satu sekolah menengah atas masih menunjukkan bahwa adanya tenaga administrasi yang mengalami kesulitan dalam menerapkan kompetensi ini. Rendahnya kemampuan mengelola stres, munculnya reaksi emosional berlebihan dalam menghadapi tekanan kerja, serta pola pikir negatif yang berkembang, menjadi tantangan nyata yang menghambat terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan kondusif. Masalah ini tidak hanya berdampak pada kualitas layanan administrasi, tetapi juga mempengaruhi iklim kerja secara keseluruhan di lingkungan sekolah.

Observasi dan wawancara awal dilakukan terhadap (1) Guru (2) Kepala Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan Wilayah Aceh Utara dan (3) TAS di wilayah Aceh Utara. Wawancara informal dilakukan di 22 Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di wilayah tersebut.

Berdasarkan observasi awal dan komunikasi informal dengan guru serta siswa, peneliti menemukan adanya kecenderungan ketidaksesuaian antara kompetensi mengendalikan diri dengan praktik layanan administrasi di lapangan. Beberapa permasalahan yang sering muncul meliputi sikap emosional, kurangnya ketenangan dalam bekerja dan pola pikir negatif. Diantara temuan yang mencolok adalah adanya keluhan dari siswa terkait perlakuan tidak menyenangkan saat mereka meminta pelayanan berulang seperti permintaan cap atau tanda tangan administrasi. Salah satu siswa menyampaikan bahwa ia pernah dimarahi karena meminta cap untuk kedua kalinya, padahal permintaan tersebut masih dalam konteks kebutuhan resmi sekolah. Respons semacam ini menunjukkan lemahnya pengendalian emosi dan kurangnya sikap sabar dalam memberikan layanan kepada siswa sebagai pengguna jasa administratif.

Selain itu, dalam praktiknya, masih terlihat TAS yang bekerja dalam kondisi tertekan, tergesa-gesa, dan cenderung mudah panik terutama saat menghadapi beban kerja yang meningkat. Hal ini diperkuat oleh pernyataan seorang guru yang menyatakan bahwa "TAS sering tampak terburu-buru dan gelisah saat harus menyelesaikan beberapa permintaan sekaligus," kondisi ini menunjukkan bahwa ketidaksiapan menghadapi tekanan kerja berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan, baik terhadap guru maupun siswa. Ketidaktenangan juga tampak dalam cara TAS merespons perubahan tugas atau permintaan mendadak.

Beberapa TAS menunjukkan ekspresi frustrasi, mengeluh, bahkan menunda pekerjaan, yang menggambarkan rendahnya kemampuan manajemen emosi. Dalam perspektif kompetensi kepribadian, hal ini mencerminkan kurangnya kapasitas

untuk tetap tenang, rasional, dan solutif dalam menyikapi dinamika pekerjaan yang sering berubah.

Tidak hanya itu, dalam berbagai diskusi informal maupun observasi langsung, juga terlihat adanya pola pikir negatif yang berkembang di kalangan TAS, seperti anggapan bahwa pekerjaan mereka tidak dihargai, atau bahwa perubahan kebijakan sekolah justru membebani dan bukan untuk perbaikan sistem. Sikap ini tentu berdampak terhadap motivasi kerja dan kualitas pelayanan mereka terhadap warga sekolah. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kompetensi mengendalikan diri, terutama pada aspek mengendalikan emosi, bersikap tenang, mengendalikan stres dan berfikir positif merupakan area yang perlu dikembangkan secara sistematis.

Guru lain menyoroti masalah inisiatif dan peningkatan kualifikasi dari sebagian tenaga administrasi "Yang paling terasa itu adalah kurangnya proaktif. Banyak yang baru bergerak kalau sudah disuruh. Padahal, dalam dunia kerja saat ini, apalagi di sekolah, kita perlu orang-orang yang bisa berpikir cepat dan bertindak tanpa menunggu perintah terus-menerus. Kemudian dari sisi pendidikan, sebagian besar tenaga administrasi kita sebenarnya masih memiliki peluang untuk melanjutkan kuliah atau mengikuti program peningkatan kualifikasi. Tapi kenyataannya, hanya sedikit yang punya keinginan untuk melanjutkan pendidikan. Waktu pernah kita bahas dalam rapat internal, sebagian besar dari mereka beralasan 'sudah cukup', atau 'tidak ada waktu'. Padahal menurut saya, kalau ada kemauan, pasti ada jalan."

Guru tersebut juga menambahkan bahwa sikap tersebut bukan hanya soal kesibukan, tetapi lebih pada pola pikir dan semangat belajar yang kurang

berkembang, "Saya melihat bukan hanya soal waktu atau biaya, tetapi lebih ke mindset. Mereka belum melihat pendidikan sebagai investasi jangka panjang. Wawancara ini mengindikasikan bahwa meskipun tugas teknis dijalankan, aspek kepribadian seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kemandirian, dan keberanian menghadapi tantangan masih menjadi kelemahan yang berdampak pada mutu layanan administrasi di sekolah.

Observasi dan wawancara dengan Kasi mutu guru dan tenaga kependidikan (GTK) cabang dinas aceh utara, tepatnya tanggal 13 Februari 2025 didapat data bahwa dalam kurun waktu enam tahun terakhir, sejak tahun 2019 mulai awal berdirinya kantor cabang dinas pendidikan wilayah kabupaten aceh utara yang membawahi para tenaga administrasi sekolah di tingkat SMA/SMK telah mengadakan pelatihan-pelatihan bagi tenaga pendidikan yang sifatnya teknis dan administratif sesuai kebutuhan seperti pelatihan untuk operator sekolah, pustakawan maupun laboran. Sementara pelatihan khusus yang secara eksplisit dirancang untuk meningkatkan kompetensi kepribadian khususnya kompetensi mengendalikan diri bagi TAS di wilayah Kabupaten Aceh Utara belum pernah dilakukan.

Kasi GTK Aceh Utara juga menyatakan masih terdapat 40% tendik yang belum terserap untuk mengikuti pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) maupun pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian, hal ini tentunya menjadi perhatian dalam upaya mencegah stagnasi motivasi akibat rutinitas pekerjaan, serta kurangnya pembinaan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi kepribadian TAS.

Selanjutnya, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner google form terhadap tenaga administrasi sekolah (TAS) di wilayah kabupaten aceh utara. Melalui penyebaran kuesioner, diperoleh sebanyak 45 respon dari berbagai satuan pendidikan. yang mencerminkan keberagaman profil dan peran TAS di daerah tersebut. Dari total responden, tercatat 37 orang bertugas sebagai staf administrasi, 2 orang sebagai operator sekolah, 2 orang pustakawan, dan 4 lainnya menjalankan fungsi sebagai tenaga penunjang lainnya. Keragaman peran ini mengindikasikan bahwa dinamika dan beban kerja yang dihadapi oleh tenaga administrasi cukup kompleks dan menuntut keterampilan kepribadian yang stabil. Dalam konteks ini, kemampuan untuk mengelola tekanan, menjaga kestabilan emosi, serta berpikir positif menjadi sangat penting. Namun, berdasarkan hasil kualitatif dari kuesioner, ditemukan indikasi bahwa sebagian TAS masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan dan cenderung menunjukkan respons emosional yang kurang adaptif. Hal ini menguatkan temuan sebelumnya bahwa aspek kompetensi kepribadian, khususnya kemampuan mengendalikan diri, masih perlu diperkuat agar TAS mampu bekerja secara profesional dan mendukung terciptanya iklim kerja sekolah yang sehat dan produktif.

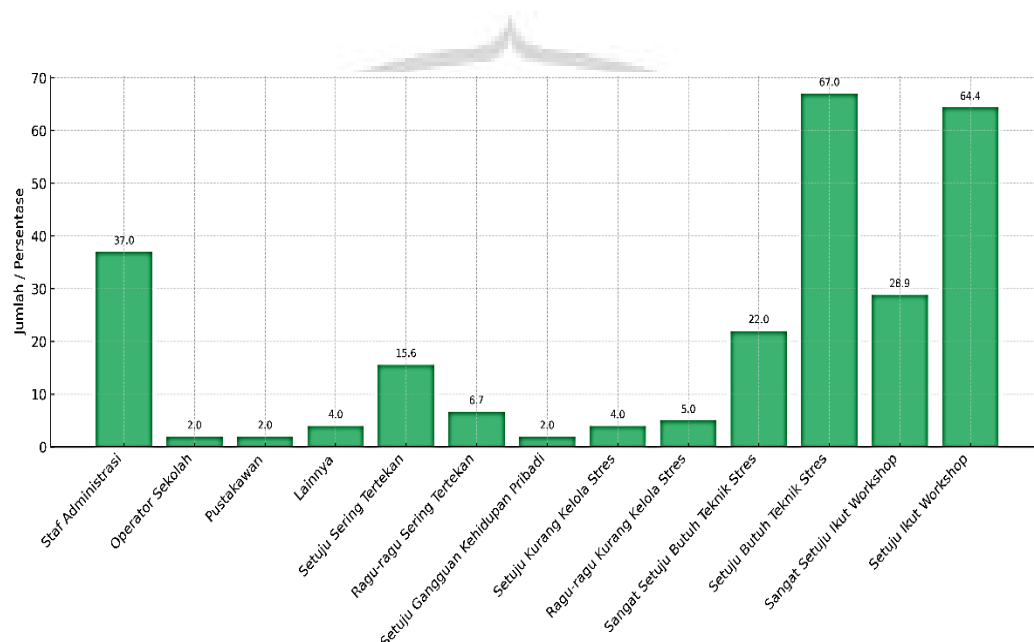
Hasil pengumpulan data melalui observasi dan angket mengungkapkan adanya tantangan psikologis yang dihadapi oleh sebagian tenaga administrasi sekolah. Dari 45 responden, tercatat bahwa 7 orang (15,6%) menyatakan setuju bahwa mereka sering merasa tertekan akibat beban kerja yang tinggi, sementara 3 orang lainnya (6,7%) menyatakan ragu-ragu dalam menilai kondisi tersebut. Data ini menunjukkan bahwa setidaknya satu dari lima tenaga administrasi mengalami ketegangan psikologis yang cukup signifikan dalam menjalankan tugasnya.

Tekanan ini dapat berasal dari tumpang tindihnya peran, kurangnya pembagian tugas yang jelas, hingga tuntutan pekerjaan yang menuntut ketelitian dan kecepatan dalam pelayanan administrasi. Kondisi ini memperkuat urgensi perlunya penguatan kompetensi kepribadian, khususnya dalam hal kemampuan mengendalikan diri, mengelola stres, dan menjaga pola pikir positif.

Lebih lanjut, terdapat 2 orang yang secara eksplisit menyatakan bahwa pekerjaan mereka mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi, sebuah indikasi adanya risiko work-life imbalance yang berdampak terhadap kualitas hidup dan produktivitas kerja. Sementara itu, terkait kemampuan pengelolaan stres, 4 orang menyatakan setuju dan 5 orang menyatakan ragu-ragu bahwa mereka merasa kurang mampu mengelola stres dengan baik saat menjalankan pekerjaan. Fakta ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga administrasi memerlukan pendampingan psikologis atau pelatihan regulasi emosi agar dapat berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja.

Menariknya, tingkat kesadaran akan pentingnya penguatan kompetensi kepribadian cukup tinggi. Sebanyak 22% responden menyatakan sangat setuju dan 67% lainnya menyatakan setuju bahwa mereka ingin memperoleh teknik mengelola stres dan emosi melalui workshop mindset positif. Antusiasme terhadap intervensi ini juga tercermin dari data bahwa 28,9% responden sangat setuju dan 64,4% setuju bahwa mereka bersedia mengikuti workshop tersebut jika diberikan kesempatan. Data ini memperkuat urgensi program intervensi yang berorientasi pada penguatan mindset positif sebagai landasan pengembangan kepribadian profesional. Secara keseluruhan, data ini menegaskan bahwa tekanan kerja, ketidakseimbangan peran, dan kemampuan manajemen stres yang terbatas merupakan persoalan nyata yang

dihadapi oleh TAS. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis melalui workshop mindset positif sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia yang relevan dan kontekstual dengan kebutuhan sekolah.



Gambar 1.1 Grafik Observasi awal terhadap TAS

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), salah satu fungsi MSDM adalah Training dan Development, fungsi ini dijalankan untuk meningkatkan keterampilan, perilaku, dan kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat kebutuhan nyata dari tenaga administrasi sekolah (TAS) untuk mengelola tekanan kerja, meningkatkan kontrol emosi, dan membentuk pola pikir yang konstruktif. Hal ini selaras dengan peran MSDM dalam mengelola kompetensi kepribadian sebagai bagian dari peningkatan kualitas kerja TAS. Training and Development merupakan fungsi MSDM yang berperan dalam menumbuhkan *organizational commitment*, khususnya *affective commitment*, yaitu keterikatan emosional individu terhadap pekerjaannya (Colquitt et al., 2021).

Dalam konteks ini, workshop pengembangan mindset positif dapat menjadi intervensi yang tepat untuk meningkatkan emotional *intelligence*, *resilience*, serta *positive affectivity*, tiga komponen penting yang berkontribusi pada produktivitas kerja dan harmoni dalam organisasi sekolah.

Colquitt juga menegaskan bahwa pegawai yang memiliki *positive psychological resources* cenderung lebih adaptif, kolaboratif, dan mampu mengelola konflik interpersonal. Ini sangat relevan dengan temuan awal bahwa beberapa staf administrasi menunjukkan perilaku defensif saat dikritik, kurang mampu bersikap tenang dalam tekanan, dan menunjukkan pola pikir negatif. Jika tidak ditangani melalui strategi MSDM yang terencana, situasi ini dapat menurunkan kualitas layanan pendidikan dan hubungan antarpribadi di lingkungan sekolah.

Dalam MSDM modern, pelatihan berbasis *mindset* tidak hanya berorientasi pada penguasaan keterampilan teknis, melainkan juga pada pengembangan karakter kerja (*work character*). Colquitt menyebut ini sebagai bagian dari *behavioral modeling training*, di mana peserta workshop belajar melalui refleksi, diskusi kasus, dan praktik langsung untuk membentuk ulang kebiasaan berpikir dan bertindak dalam konteks kerja. Oleh karena itu, pengembangan workshop mindset positif dalam penelitian ini menjadi bagian dari strategi MSDM yang proaktif untuk memperkuat kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah.

Sebagai bagian dari strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang proaktif, dibutuhkan suatu model pengembangan pelatihan yang tepat dan sistematis guna memastikan fungsi pengembangan SDM berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Pelatihan yang dirancang tanpa pendekatan yang terstruktur sering kali gagal mencapai tujuan yang diharapkan, khususnya dalam membentuk

kompetensi kepribadian seperti kemampuan mengendalikan diri dan berpikir positif.

Pelatihan merupakan salah satu strategi yang paling efektif dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, serta sikap kerja individu dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya memperoleh pemahaman teoritis, tetapi juga pengalaman praktis yang dapat langsung diterapkan dalam konteks pekerjaan. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan yang terencana dengan baik menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Secara umum, pelaksanaan program pelatihan mengikuti tiga tahapan utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan mencakup analisis kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan, penentuan sasaran peserta, penyusunan materi, serta perancangan strategi dan media pembelajaran yang sesuai. Tahap ini penting untuk memastikan bahwa program yang dirancang relevan dengan kebutuhan peserta dan tujuan organisasi (Dr. Rusman, 2022).

Tahap pelaksanaan merupakan proses inti di mana kegiatan pembelajaran dilaksanakan melalui berbagai metode seperti ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi, *role play*, maupun refleksi diri. Keberhasilan tahap ini ditentukan oleh kemampuan fasilitator dalam menciptakan suasana belajar yang aktif, partisipatif, dan berorientasi pada pengalaman nyata peserta.

Tahap terakhir yaitu evaluasi, dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dari berbagai aspek, seperti ketercapaian tujuan, peningkatan kompetensi peserta, serta dampaknya terhadap kinerja setelah pelatihan. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan, tetapi juga menjadi dasar bagi perbaikan program

pelatihan selanjutnya. Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2020), evaluasi pelatihan idealnya mencakup empat level, yaitu reaksi peserta, pembelajaran, perilaku, dan hasil kinerja, sehingga pelatihan dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan.

Dengan demikian, model pelatihan yang sistematis melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi menjadi acuan penting dalam merancang kegiatan pengembangan profesional, termasuk pelatihan atau workshop di lingkungan tenaga kependidikan. Pendekatan yang terstruktur ini tidak hanya memastikan efektivitas proses belajar, tetapi juga menjamin tercapainya tujuan pelatihan secara optimal sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan dan perkembangan zaman.

Dalam penelitian ini workshop mindset positif akan berfokus pada psikologi positif, pengembangan mindset positif dan pengalaman belajar yang aktif dan reflektif serta mengembangkan kesadaran diri (*self-awareness*), selanjutnya indikator indikator ini akan dibahas lebih mendalam di bab landasan teori.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah (TAS) dalam mendukung pelayanan pendidikan yang optimal. Misalnya, studi oleh Nellitawati (2023) menekankan bahwa kompetensi kepribadian TAS sangat berkaitan dengan citra sekolah dan pelayanan kepada pihak internal maupun eksternal. Namun, pendekatan yang digunakan dalam pengembangan kompetensi ini masih terbatas pada peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator. Sementara itu, penelitian oleh Sururi mengusulkan penggunaan *Self-Directed Learning* (SDL) sebagai metode pengembangan kompetensi TAS, termasuk kompetensi kepribadian. Meskipun

demikian, pendekatan SDL lebih menekankan pada inisiatif individu dalam belajar, yang mungkin kurang efektif bagi TAS yang membutuhkan bimbingan terstruktur (Inovasi et al., 2023).

Penelitian oleh Nurapriliani menunjukkan bahwa kompetensi sosial TAS memiliki pengaruh positif terhadap pelayanan administrasi di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung. Namun, fokus penelitian ini lebih kepada kompetensi sosial daripada kompetensi kepribadian secara spesifik (Nurapriliani, 2024).

Sementara itu, studi oleh Wicaksono (2021) mengkaji hubungan antara kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan persepsi kinerja TAS di SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat, namun tidak secara khusus membahas intervensi yang dapat meningkatkan kompetensi kepribadian tersebut (Pendidikan et al., 2021).

Dari tinjauan tersebut, terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan dalam penelitian terkait pengembangan kompetensi kepribadian TAS melalui pendekatan yang terstruktur dan sistematis. Belum banyak studi yang mengkaji efektivitas workshop berbasis penguatan pola pikir positif (positive mindset) sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi kepribadian TAS. Padahal, penguatan pola pikir positif dapat menjadi dasar dalam membentuk kepribadian yang matang dan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengembangkan dan mengimplementasikan workshop mindset positif sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kompetensi mengendalikan diri bagi tenaga administrasi sekolah.

Sinergi teori dan praktik melalui kemitraan luar oleh Putri et al. menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi untuk Pendidik dan Tenaga Kependidikan berhasil optimal saat menghadirkan kontribusi langsung dari organisasi profesional. Menurut mereka, “Stakeholders, seperti organisasi profesi, berkontribusi dalam perencanaan dan implementasi program, memastikan pelatihan berlangsung sistematis dan terencana” Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan mitra eksternal memperkuat validitas materi dan keberlanjutan pelatihan (Rambipuji et al., 2024).

Peningkatan kualitas SDM melalui kemitraan multi-institusional dibahas dalam penelitian di SMA 5 Muhammadiyah Takengon (Murthada, 2023) menunjukkan bahwa kolaborasi dengan lembaga pelatihan kerja (LPK), MGMP, dan lembaga Muhammadiyah mampu meningkatkan kapasitas dan profesionalisme tenaga pendidik. Dukungan eksternal tersebut menghasilkan kurikulum yang lebih kaya, berorientasi karakter dan teknologi (Muhammadiyah & Aceh, 2025).

Untuk mengimplementasikan sebuah workshop mindset positif yang relevan dengan kebutuhan tenaga kependidikan di Aceh Utara, Pelaksanaan workshop membutuhkan dukungan dan kolaborasi dengan pihak yang memiliki keahlian di bidang pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan mindset positif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilakukan kolaborasi dengan lembaga self manajemen Indonesia (LSMI). LSMI merupakan sebuah lembaga yang memiliki pengalaman dan keahlian dalam pelatihan dan pengembangan mindset positif serta pengelolaan diri secara efektif. Lembaga ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam proses desain, pengembangan, dan implementasi workshop yang akan dilakukan, sehingga program yang dikembangkan lebih tepat sasaran dan berdampak maksimal.

Kerjasama antara peneliti dan Lembaga Self Manajemen Indonesia (LSMI) menjadi bagian strategis dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan workshop yang dikembangkan melalui penelitian ini. LSMI, sebagai lembaga yang memiliki pengalaman dalam pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan berbasis self-development, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam hal penyediaan materi pelatihan yang relevan, pemilihan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakter peserta, serta keterlibatan fasilitator yang kompeten di bidangnya. Dukungan dari LSMI juga memastikan bahwa pendekatan yang digunakan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dan kontekstual dengan dinamika kerja tenaga administrasi sekolah. Dengan demikian, sinergi antara peneliti dan LSMI menjadi salah satu kekuatan utama dalam memastikan bahwa penguatan pola pikir positif dapat berjalan secara efektif dan memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah di Kabupaten Aceh Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan tinjauan literatur dan kondisi di lapangan, terdapat beberapa permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian ini, antara lain:

- 1.2.1 Kompetensi kepribadian khusus kompetensi mengendalikan diri tenaga administrasi sekolah (TAS) masih belum optimal.
- 1.2.2 Terbatasnya Pelaksanaan Kegiatan Diklat/Pelatihan/Workshop baik umum maupun khusus kompetensi kepribadian bagi TAS.
- 1.2.3 Motivasi kerja TAS masih perlu ditingkatkan.

- 1.2.4 Evaluasi terhadap pengembangan kepribadian tenaga administrasi masih bersifat umum dan tidak terfokus pada indikator kompetensi kepribadian yang spesifik.
- 1.2.5 Kemampuan TAS dalam terhadap teknologi informatika komputer masih rendah munculnya tantangan adaptasi terhadap perubahan.
- 1.2.6 Masih ditemukan tenaga administrasi yang menunjukkan sikap pasif, mudah menyerah, dan kurang percaya diri saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada proses dan implementasi workshop mindset positif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah (TAS) di wilayah Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan model ADDIE dalam proses pelaksanaan workshop, dengan evaluasi yang terbatas pada kepraktisan, efektivitas dan dampak workshop terhadap pelaksanaan workshop.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.4.1 Bagaimana pelaksanaan workshop mindset positif untuk meningkatkan kompetensi mengendalikan diri bagi tenaga administrasi sekolah?
- 1.4.2 Bagaimana workshop mindset positif yang praktis untuk meningkatkan kompetensi mengendalikan diri bagi tenaga administrasi sekolah?
- 1.4.3 Bagaimana efektifitas workshop mindset positif untuk meningkatkan kompetensi mengendalikan diri bagi tenaga administrasi sekolah?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini untuk :

- 1.5.1 Menghasilkan workshop mindset positif untuk meningkatkan kompetensi mengendalikan diri bagi tenaga administrasi sekolah.
- 1.5.2 Menguji kepraktisan workshop mindset positif yang praktis untuk meningkatkan kompetensi mengendalikan diri bagi tenaga administrasi sekolah.
- 1.5.3 Menguji Efektifitas workshop mindset positif untuk meningkatkan kompetensi mengendalikan diri bagi tenaga administrasi sekolah.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara Teoretis penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah di bidang psikologi pendidikan dan manajemen pendidikan, khususnya terkait penerapan teori *growth mindset* dan *positive self-talk* dalam meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan pengendalian diri. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik mengenai efektivitas pendekatan berbasis mindset dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

Manfaat Praktis dari penelitian ini diantaranya :

1.6.1 Bagi Tenaga Administrasi Sekolah (TAS)

Workshop ini dapat membantu TAS memahami pentingnya pola pikir positif dalam menghadapi tantangan kerja, meningkatkan regulasi emosi, serta membangun semangat kerja yang lebih stabil dan produktif.

- 1.6.2 Bagi Kepala Sekolah dan Manajemen Sekolah Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang program pembinaan dan pelatihan yang

tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan mental dan karakter SDM sekolah.

1.6.3 Bagi Dinas Pendidikan atau Cabang Dinas

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk memenuhi kebijakan Permendikdasmen no.5 Tahun 2025 dalam usaha menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi GTK



THE
Character Building
UNIVERSITY