**Hubungan Antara *Grit* dengan *Employability Skills* pada Dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara**

**The Relationship Between *Grit and Employbility Skills* in Baubau Polytechnic Lecturers, Southeast Sulawesi**

**Harianti, Dr Alimatus Sahrah, M.M.,M.Si.**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: [17081449@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:17081449@student.mercubuana-yogya.ac.id)

082198150919

**Abstrak**

Perguruan tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang terbaik yaitu dosen yang dituntut untuk terus meningkatkan employability skills yang dimilikinya agar mahasiswa mendapatkan ilmu yang terbaru dan tidak hanya menggunakan metode maupun teori yang sudah lampau. Banyak factor yang dapat mempengaruhi employability skills, dalam penelitian ini factor yang digunakan adalah grit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *employability skills* pada dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara. Subjek penelitian sebanyak 62 dengan kriteria telah bekerja minimal satu tahun. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Grit dan Skala Employability Skills. Analisis data penelitian menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.633 (p <0.01), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara grit dengan employability skills. Sumbangan efektif yang diberikan grit sebesar 40.1% terhadap employability skills.

**Kata Kunci**: grit, employability skills, dosen, kampus

**Abstract**

*Universities need the best human resources, namely lecturers who are required to continue to improve their employability skills so that students get the latest knowledge and not only use old methods and theories. Many factors can affect employability skills, in this study the factor used is grit. This study aims to determine the relationship between grit and employability skills at the Baubau Polytechnic lecturer in Southeast Sulawesi. The research subjects were 62 with the criteria of having worked for at least one year. Methods of data collection using the Grit Scale and Employability Skills Scale. Analysis of research data using the product moment correlation technique. The result of the correlation coefficient (rxy) is 0.633 (p < 0.01), so the hypothesis in this study can be accepted. This means that there is a very significant positive relationship between grit and employability skills. The effective contribution given by grit is 40.1% towards employability skills.*

***Keywords****: grit, employability skills, lecturer, campus*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan diperlukan bagi pertumbuhan pengetahuan setiap manusia karena kehidupan ini tidak terlepas dari ilmu pengetahuan (Filho, 2017). Pendidikan dapat berasal dari pendidikan informal berupa keluarga maupun lingkungan dan formal berupa sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sampai pendidikan tingkat teratas yaitu jenjang perguruan tinggi (Anwar, 2020). Fry, Ketteridge, dan Marshall (2012) menjelaskan pendidikan di perguruan tinggi memiliki tingkat pengetahuan yang berbeda dari tingkat di bawahnya, karena sudah mulai mendalami bidang ilmu yang dipilih untuk mencapai suatu profesi dari jurusan atau memperguanakan ilmunya untuk persyaratan sebagai pencapaian tujuan setelah lulus dari perguruan tinggi. Perguruan tinggi terdapat diberbagai daerah, salah satunya adalah Politeknik di Baubau Sulawesi Tenggara yang merupakan pendidikan tinggi vokasi yang menaungi dua Jurusan yakni jurusan Kesehatan serta Jurusan Ekonomi dan Bisnis.

Giri (2016) berpendapat bahwa calon mahasiswa peminat terbesar perguruan tinggi masih memilih lokasi di daerah jawa karena keinginan untuk mendapatkan pendidikan di universitas terbaik biasanya tidak didapatkan di daerah asal atau kota sendiri. Keadaan tersebut mengakibatkan sebagian orang harus merantau untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan berkualitas (Irene, 2016).

Hal ini juga di perkuat data yang dikutip dari Purwadi (2022) yang menunjukkan bahwa 30 besar ranking universitas terbaik masih di dominasi wilayah jawa. Data Kementerian Riset dan Teknologi menunjukkan 10 Provinsi dengan Jumlah Mahasiswa Baru Terbanyak (2019) urutan teratas dan sebagian besar adalah pulau jawa yaitu tercatat sebanyak 2,1 juta orang pada 2019. Hampir 53% di antaranya disumbang oleh lima provinsi di Pulau Jawa. Jawa Timur pun memimpin dengan 291.732 orang. Data BPS 2019 juga menunjukkan bahwa pulau jawa memiliki tenaga pengajar dan universitas yang lebih banyak jumlahnya dari pada luar pulau jawa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan data tersebut menujukkan bahwa Perguruan Tinggi di Baubau Sulawesi Tenggara tidak masuk kedalam 10 besar bahkan 30 besar tingkat perguruan tinggi terbaik di Indonesia. Keadaan ini karena kurangnya pemerataan secara angka jumlah kampus dan tenaga kerja, maka membuat pihak-pihak terkait harus mampu memeratakan kualitas pendidikan di setiap daerah dengan penyediaan fasilitas memadai maupun program aktif untuk pengajar atau dosen dalam meningkatkan *skills* yang dimiliki.

Vidal (2013) menjelaskan ketika *skills* dosen ditingkatkan maka akan membuat peserta didik mampu memahami dan menerima berbagai pengetahuan dengan baik karena buku-buku maupun literature yang dibaca saja tidak cukup untuk membuka wawawan mahasiswa, melainkan membutuhkan juga peran dosen sebagai pengajar yang membimbing mahasiswa agar lebih memahami materi. Fry, dkk. (2012) memberikan pendapat yang sama yaitu mahasiswa akan mudah menerima materi tidak hanya di lihat dari kemampuan mahasiswa menyerap pelajaran, namun *skill* (ketrampilan) dosen dalam memberikan proses pembelahjaran yang efektif juga patut untuk diperhitungkan, maka dosen dituntut untuk terus mencari informasi terkait pengetahuan, mengembangkan ketrampilan yang dimiliki, dan mengukuti perubahan metode baru yang lebih maju. Chowdhury dan Miah (2019) menjelaskan bahwa *skill* untuk mengembangkan ketrampilan dapat juga dikatakan sebagai *employability skill*s.

*Employability skills* didefinisikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan melalui berbagai ketrampilan mencakup pengetahuan, kognisi, dan sikap menyesuaikan diri, mengidentifikasi, serta mengembangkan peluang karir (Fugate, Kinicki, dan Ashforth, 2004)**.** *Employability skills* adalah kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dengan cara-cara tersendiri sehingga mempermudahnya dalam menyelesaikan pekerjaan. (Gravells, 2010). Aspek-aspek *employability skills* menurut Fugate, dkk. (2004) yaitu identitas karier ialah bentuk representasi mengenai diri sendiri dalam kehidupan karier dan secara aktif mencari berbagai informasi terkait pekerjaan. Aspek adaptasi personal ialah kemampuan adaptasi dengan tuntutan lingkungan dan kecenderungan untuk belajar. Aspek modal sosial ialah hubungan keterbukaan sosial dan interpersonal untuk mendapatkan akses informasi, pengaruh dari relasi sosial, memiliki kekuatan jaringan atau relasi sosial.

Riset di lapangan menunjukkan bahwa *employability skills* belum sepenuhnya ditunjukkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia. Data dari Manara (2014) yang memberikan pandangan terhadap *employability skills* pada SDM di Indonesia, yaitu dari 100 perusahaan maupun institusi yang menjadi sumber data penelitian ini, ditemukan kategori *soft skills* frekuensi kemunculan yang rendah diranah integritas dan loyalitas 4,12%, proaktif dan inisiatif 3,85%, bertanggung jawab 3,30%, kemampuan menganalisa 3,02%, kreatifitas 2,47% , tegas 2,20%, cepat belajar 1,1%, dan terakhir orientasi hasil 1,1%. Berdasarkan data yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan jika masih banyak SDM di Indonesia yang belum sepenuhnya mengembangkan *employability skills* yang ada dalam dirinya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 04 Febuari sampai 06 Febuari 2022 dengan dosen Politeknik Baubau di Sulawesi Tenggara. menggunakan aspek-aspek *employability skills* menurut Fugate, dkk. (2004). Diperoleh 6 dari 8 subjek yang mengatakan pada aspek identitas karier, subjek mengatakan bahwa tidak berperan aktif mencari berbagai informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan tidak bisa membaca peluang karier atau hanya menjadi dosen saja tanpa merambah kelingkungan baru yang dapat meningkatkan ketrampilannya atau meningkatkan jenjang karir melanjutkan studi. Pada aspek adaptasi personal, subjek sulit beradaptasi di lingkungan ketika terjadi perubahan sistem, tidak bersedia belajar metode baru, dan mengajar dnegan metode lama atau lambat mengikuti perkembangan pengetahuan yang lebih maju. Pada aspek modal sosial, subjek hanya berteman dnegan orang lain hanya untuk mencari kesenangan seperti hobi atau mengobrol saja tanpa adanya pembicaraan untuk meningkatkan karir dan tidak bersedia mencari relasi baru untuk dapat bertukar pikiran seputar pekerjaan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan pada *employability skills* yang dapat di lihat menggunakan aspek-aspek Fugate, dkk. (2004) yaitu identitas karir, adaptasi personal, modal sosial.

Harapannya seseorang dengan jenis pekerjaan apapun dapat meningkatkan *employability skills* yang dimilikinya, kondisi ini dapat membuat seseorang mampu mengidentifikasi pekerjaan dengan tepat, mencari informasi terbaru seputar pekerjaan, dan mampu menggunakan berbagai metode efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil maksimal (Sharma & Namaki, 2020). Smith dan Highhouse (2013) menyatakan seharusnya seseornag mempunyai *employability skills* memadai agar dapat beradaptasi dengan lingkungan, cepat memahami tugas-tugas, dan bersedia menjalin hubungan personal dengan orang-orang yang dapat meningkatkan kariernya. Menurut Otterbach dan Poza (2014) permasalahn *employability skills* penting untuk ditelisik terutama bagi jenis pekerjaan yang memerlukan *skills* tersendiri untuk menghadapi berbagai tugas-tugasnya karena ketika seseorang tidak mampu utnuk mengembangkan potensi diri maka akan berada di metode dan gaya pengerjaan yang sama atau tidak ada perubahan, sehingga pekerjaan yang memerlukan *employability skills* harus dapat mengelola ketrampilannya sebagai pengualitasan diri untuk menciptakan keberhasilan.

Cottrell (2015) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *employability skills* yaitu *grit* (kegigihan), *leader-member exchange* (pertukaran interaks antara atasan dan bawahan), dan *challenging job demands* (tuntutan pekerjaan yang menantang). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti menggunakan faktor *grit.* Menurut Dixit (2021) *grit* merupakan ketekunan seseorang mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga ketika dihadapkan tantangan seseorang tidak akan mudah menyerah dan segera menunjukkan *employability skills* untuk mengidentifikasi tantangan dan mengumpulkan informasi-informasi untuk dapat menyelesaikan hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Yorke dan Knight (2007) menyatakan bahwa *grit* dapat mempengaruhi *employability skills* karena seseorang yang gigih akan bersungguh-sungguh untuk meningkatkan ketrampilan yang dimiliki dan bersedia menjalin relasi sosial yang baik untuk menunjang kariernya agar semakin meningkat.Hal ini didukung hasil studi Borbye (2010) yang menunjukkan bahwa *grit* dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *employability skills.* Studi yang dilakukan Gravells (2010), menunjukkan *grit* dapat berkorelasi dengan *employability skills.* Selain itu, hasil penelirian Maknun (2021) memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara *grit* dengan *employability skills*. Oleh karena itu, *grit* menjadi faktor dominan dalam penelitian ini atau variabel bebas.

*Grit* didefinisikansebagai kemampuan seseorang untuk bertahan dalam peristiwa yang buruk dan tekun berusaha dalam mencapai tujuan walaupun dihadapkan berbagai rintangan namun seseorang tidak mudah menyerah (Duckworth, 2016). Meadows (2015) menjelaskan bahwa *grit* adalah kesungguhan seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas secara konsisten dan tekun dalam memberikan usaha terbaik untuk mencapai tujuan. Aspek-aspek *grit* yang menurut Duckworth (2016)yaitukonsistensi minat adalah kemampuan dalam mempertahankan minat, tidak mudah teralihkan dengan ide lain, dan tetap fokus untuk selalu konsisten menjalani hal yang menjadi minat awalnya Aspek ketahanan dalam berusaha adalah kesungguhan mencapai tujuan walaupun diperlukan waktu yang panjang, giat bekerja keras, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan mampu melewati kesulitan yang menganggunya.

Larkin (2016) menjelaskan bahwa *grit* dapat berperan besar bagi pencapaian tujuan awal seseorang karena seseorang akan tetap konsisten dan tekun mencapai harapannya. Robert (2009) menjelaskan ketika *grit* ditanamkan kepada diri seseorang maka dapat membuatnya bersungguh-sungguh melaksanakan tugas-tugas dan terus maju walaupun berada dalam keadaan yang rumit. Pool dan Sewell (2007) menyatakan abhwa seseorang yang memiliki kesungguhan akan bersedia memperlihatkan *employability skills* dengan mengikuti berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan karir dan mampu membat strategi agar tugas-tugas dapat terselesaikan secara optimal. Menurut Borbye (2010) *grit* yang rendah dapat membuat seseorang mudah putus asa ketika mendapatkan hambatan untuk menyelesaikan tugas yang membuatnya tidak mau berusaha untuk bekerja dengan *employability skills* berupa mencari gagasan untuk membuat strategi agar pekerjaan mudah diselesaikan dan hanya menggunakan metode lama untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak mau mencoba metode baru yang lebih maju agar meingkatkan *skills* yang dimilikinya (Lane, 2016). Hal ini didukung hasil penelitian Maknun (2021) yang menunjukkan bahwa grit dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 49.3% terhadap *employability skills.*

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalampenelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *employability skills* pada dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara ?”

**METODE**

Penelitian ini menggunakan Azwar (2016) dengan metode kuantitatif dengan variable bebas *Grit* dan variable terikat *Employbility*

**SUBJEK**

Subjek dalam penelitian ini adalah dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara dengan tiga kriteria. Pertama, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Kedua, subjek yaitu dosen dari seluruh jurusan yang ada di Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara. Ketiga, telah bekerja minimal satu tahun karena menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) ukuran lamanya masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat membuatnya lebih memahami tugas-tugas, sudah dapat mengetahui perasaan saat bekerja dibandingkan sesorang yang baru bekerja dalam waktu singkat, dan satu tahun merupakan waktu yang cukup untuk seseorang memahami bidang pekerjaanya. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

**PENGUKURAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala karena menurut Azwar (2016) skala merupakan suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap konstrak psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak disadarinya. Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, menurut Sugiyono (2016) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban. Penggunaan 4 alternatif jawaban bertujuan agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral (Azwar, 2016).

Skala ini terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang berifat *favourabel* dan *unfavourabel.* Peryataan *favourabel* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1. Selanjutnya, pernyataan *unfavourabel* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 1, Sesuai (S) memperoleh skor 2, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 4. Cara mendapatkan skor total yaitu dengan menjumlahkan skor yang diperoleh dari masing-masing aitem (Azwar, 2016)

**ANALISIS DATA**

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Menurut Hadi (2015) teknik korelasi digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

**HASIL**

Data penelitian dari Skala *Employability skills* dan Skala *Grit* akan dikumpulkan untuk memperoleh skor empirik dan skor hipotetik. Deskripsi skor data dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**

**Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data hipotetik | | | | Data empirik | | | |
|  |  | Mean | Skor | | SD | Mean | Skor | | SD |
|  |  |  | Min | Max |  |  | Min | Max |  |
| *Employa-bility skills* | 62 | 55 | 22 | 88 | 11 | 53.82 | 26 | 88 | 17.217 |
| *Grit* | 62 | 47.5 | 19 | 76 | 9.5 | 44.82 | 23 | 74 | 14.867 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *employability skills* memiliki skor minimum 1 x 22 = 22 dan skor maksimum 4 x 22 = 88. Rerata/mean hipotetik (88 + 22) : 2 = 55 dengan standar deviasi (88 – 22) : 6 = 11. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 26 dan skor maksimum sebesar 88. Rerata/mean empirik sebesar 53.82 dengan standar deviasi 17.217.

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *grit* memiliki skor minimum 1 x 19 = 19 dan skor maksimum 4 x 19 = 76. Rerata/mean hipotetik (76 + 19) : 2 = 47.5 dengan standar deviasi (76 – 19) : 6 = 9.5. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 23 dan skor maksimum sebesar 74. Rerata/mean empirik sebesar 44.82 dengan standar deviasi 14.867.

Hasil kategorisasi skor *employability skills* yang dimiliki oleh subjek dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6**

**Kategorisasi Skala *Employability skills***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | X > 66 | 18 | 29% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 44 < X≤ 66 | 20 | 33% |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 44 | 24 | 38% |
|  |  | Total | 62 | 100% |

Keterangan :

X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Employability skills* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 29% (18 subjek), katagori sedang sebesar 33% (20 subjek), dan kategori rendah sebesar 38% (24 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *employability skills* dalam kategori rendah.

1. *Grit*

**Tabel 6**

**Kategorisasi Skala *Grit***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | X > 57 | 14 | 23% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 38 < X≤ 57 | 22 | 35% |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 38 | 26 | 42% |
|  |  | Total | 62 | 100% |

Keterangan :

X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Grit* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 23% (14 subjek), katagori sedang sebesar 35% (22 subjek), dan kategori rendah sebesar 42% (26 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *grit* dalam kategori rendah.

menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.633 (p < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *grit* dengan *employability skills* pada Dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara.. Artinya, semakin tinggi *grit* membuat subjek konsisten menjalani tugas-tugasnnya dan tetap tekun walaupun dihadapkan tugas-tugas baru yang rumit, sehingga kegigihan menjadikan subjek bersedia bekerja dengan *employability skills* yang ditunjukkan melalui keterbukaan terhadap metode baru dan bersdia untuk terus belajar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang lebih baik. Sebalikya, semakin rendah membuat subjek mudah menyerah saat diberikan tugas baru yang penuh tantangan, sehingga ketekunan yang rendah menghadapi tugas rumit dapat menimbulkan *employability skills* yang rendah pula dengan hanya mempertahankan argumennya sendiri, tidak bersedia mencari banyak informasi tentang pengetahuan baru, dan tidak bersedia mengevaluasi hasil kerja.

. Hasil penelitian ini juga menunjukan koefesien determinasi (R²) sebesar 0.401. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *grit* memberikan sumbangan efektif sebesar 40.1% terhadap variabel *employability skills*. Selain itu, kategorisasi menunjukkan sebagian besar subjek berada pada kategro *grit* yang rendah sebesar 38% dan *employability skills* yang rendah 42%.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *employability skills* pada dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.633 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *grit* dengan *employability skills*, sehingga semakin tinggi *grit* maka semakin tinggi pula *employability skills* dansebaliknya semakin tinggi *grit* maka semakin tinggi pula *employability skills*. Oleh karena hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Borbye (2010) yang memprlihatkan hasil studinya bahwa *grit* dapat mempengaruhi *employability skills* dalam diri seseorang. Hasil penelitian Sharma dan Namaki· (2020) yang menunjukkan bahwa *grit* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi seberapa besar *employability skills,* maka seseorang dengan *grit* tinggi akan senantiasa berusaha untuk memberikan skills terbaiknya dan semakin rendah *grit* menjadikan seseorang mudah menyerah ketika dihadapkan tugas-tugas yang penuh dengan keahlian yang baik. Hasil penelitian Maknun (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *grit* dengan *employability skills.* Lebih lanjut, semakin tinggi *grit* seseorang lebih fokus bekerja dan tidak mudah menyerah terhadap tantangan yang dapat memacunya untuk meningkatkan skills yang dimiliki, sebaliknya grit yang rendah menjadikan seseorang tidak memiliki anatusias yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan *skills* yang handal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kategorisasi Skala *Employability skills* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 29% (18 subjek), katagori sedang sebesar 33% (20 subjek), dan kategori rendah sebesar 38% (24 subjek). Selanjutnya, hasil kategorisasi Skala *Grit* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 23% (14 subjek), katagori sedang sebesar 35% (22 subjek), dan kategori rendah sebesar 42% (26 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *grit* dan *employability skills* dalam kategori rendah. Robbert (2009) menyatakan *grit* yang rendah menjadikan seseorang mudah menyerah menghadapi tugas-tugas rumit dan tidak bersungguh-sungguh mencapai hasil yang maksimal. Otterbach dan Poza (2014) menyatakan seseorang yang mudah menyerah dapat berpengaruh pada rendahnya *employability skills* karena seseorang yang putus asa tidak bersedia untuk berusaha mengidentifikasi tugas, mengevaluasi diri, dan tidak bersedia menyelesaikan tudas dengan cara-cara yang lebih efisien. Duckworth (2016) berpendapat bahwa ada dua aspek *grit* yaitu konsistensi minat dan ketahanan dalam berusaha.

Konsistensi minat ialah kemampuan seseorang untuk mempertahankan minat dan tidak mudah teralihkan (Duckworth, 2016)*.* [Meadows](https://www.google.co.id/search?safe=strict&hl=en&sxsrf=ALeKk023NSfv4wQoVAEB6AJXfPpgr6Q_hg:1616294291315&q=inauthor:%22Martin+Meadows%22&tbm=bks) (2015) menyatakan bahwa seseorang yang inkonsisten terhadap minat maka dirinya akan mudah berpaling pada kegiatan lain diluar dari tugas-tugasnya dan sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga seseorang tidak memiliki kegigihan untuk mengembangkan *employability skills*-nya. Yorke & Knight. (2007) menyatakan jika seseorang memiliki *employability skills* di tingkat yang rendah maka sulit baginya untuk memahami tugas-tugas baru yang diberikan, tidak bersedia mencari relasi untuk kepentingan karir, dan tidak mampu mencapai prestasi kerja.

Ketahanan dalam berusaha adalah kesungguhan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan walaupun diperlukan waktu yang panjang (Duckworth, 2016)*.* Rendahnya ketahanan dalam berusaha membuat seseorang pasrah dengan keadaan dan kurang giat dalam bekerja, sehingga tidak ada upaya untuk memperlihatkan *employability skills* yang tinggi karena sudah menyerah terlebih dahulu pada tantangan serta hambatan yang dialaminya (Dixit, 2021). Menurut Cleary, dkk (2007). *Employability skills* yang rendah membuat seseorang tertutup terhadapa gagasan baru, masih menggunakan metode lama serta tidak mau belajar mengembangkan pengetahuan dengan metode baru jika tidak dituntut oleh atasana maupun organisasi, maka metode lama yang digunakan dapat menghambat keahliannya untuk dapat menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.633 (p < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *grit* dengan *employability skills* pada Dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian ini menunjukan sebagian besar subjek memiliki *employability skills* dalam kategori rendah maka sebaiknya dapat meningkatkannya peran *grit* yang ada dalam diri seperti konsisten melaksanakan tugas dengan optimal, fokus pada tugas, dan sebaiknya mampu bertahan ketika dihadapkan tugas yang rumit, sehingga kegigihan dapat meningkatkan *employability skills* dan usaha keras agar ketrampilan yang dimiliki terus di kembangkan untuk memberikan ide-ide terbaik.

1. Bagi Pihak Kampus

Bagi pihak kampus yang bersangkutan, disarankan untuk lebih memperhatikan *employability skills* para dosen dengan memberikan pelatihan maupun seminar-seminar yang dapat meningkatkan ketrampilan dan memberikan dorongan agar dosen meningkatkan jenjang pendidikan kembali agar mendapatkan ilmu yang lebih mendalam.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *leader-member exchange*, *challenging job demands*, individual, dan aktor kontekstual.

**DAFTAR PUSKATA**

Anwar, C.R. (2020). *Komunikasi pendidikan dosen dan budaya kampus*. Jawa Tengah : Penerbit Lakeisha.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Borbye, L. (2010). *Secrets to success in industry careers, essential skills for science and business*. [Amsterdam, Netherlands](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk00g9TDeGK5LcwheSODpTCleiYA9jQ:1616294061476&q=Amsterdam&stick=H4sIAAAAAAAAAOPgE-LUz9U3MDJLSYpXYgcxs40LtFSzk63084vSE_MyqxJLMvPzUDhWafmleSmpKYtYOR1zi0tSi1ISc3ewMgIA79aR4EwAAAA&sa=X&ved=2ahUKEwij0YvLrMDvAhWJ5nMBHa-CCDYQmxMoATAlegQILhAD) : [Elsevier Science](https://www.google.co.id/search?hl=en&gbpv=1&dq=SKILLS+IN+INDUSTRY&printsec=frontcover&q=inpublisher:%22Elsevier+Science%22&tbm=bks&sa=X&ved=2ahUKEwi1-5uqrMDvAhWw6XMBHeGVCtEQmxMoADAIegQIGhAC&sxsrf=ALeKk002xGVHcAboVDgW2w3igXmNidVlPw:1616293992738).

Chowdhury, T.A., & Miah, M.K. (2019). Perceptions of students and employers regarding employability skills for entry-level positions in marketing and sales. Australian Journal of Career Development, 28(1), 3-13.

Cleary, M., Flynn, R., Thomasson, S., Alexander A., & McDonald, B. (2007). *Graduate employability skills prepared for the business, industry and higher education collaboration council.* Melbourne: Precision Consultancy.

Cottrell, S. · (2015). *Skills for success, personal development and employability.* UK : Palgrave Macmillan.

Dixit, S. (2021). *Employability skills.* India : BFC Publications.

Duckworth, A.I. (2016). *The power of passion and perseverance*. United Kingdom : Vermilion.

Filho, W.L.(2017). *Climate change research at universities: addressing the mitigation and adaptation challenges*. Germany: Springer International Publishing.

Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2012). *A handbook for teaching and learning in higher education: Enhancing academic practice.* US: Taylor & Francis.

Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: a psychosocial construct, its dimension and application. J*ournal of Vocational Behaviour, 65*(2), 14-38.

Giri, R.S. (2017). *Hubungan antara konsep diri dengan komunikasi interpersonal pada mahasiwa perantau dari propinsi x.* Diakses tanggal 10 April 2022 dari <https://www.google.com/url?ssource=web&rct=j&url=http://eprint-s.ums.ac.id/42032/7/2520publikasi.pdf>.

Gravells, A. (2010). *Delivering employability skills in the lifelong learning sector.* UK : learning matters.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Schmitt, N.W., & Highhouse, S. (2013). *Industrial And Organizational Psychology.* Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Irene, L. (2013). Perbedaan tingkat kemandirian dan penyesuaian diri mahasiswa perantauan suku batak ditinjau dari jenis kelamin. *Jurnal Psikologi, 1*(2), 1-06.

Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Psychology and Cognitive Sciences Journal, 115*(40), 9980-9985.

Lane, S. (2016). Developing employability skills by using blended learning. *American Journal of Educational Research, 4* (1), 47-53.

Larkin, P. (2016). Does grit influence sport-specific engagement and perceptual-cognitive expertise in elite youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(2), 129-138.

Maknun, E.O. (2021). *Hubungan antara grit dengan employability skills pada pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kendari di era dirupsi*. Diakses tanggal 10 April 2022 dari http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/13811/

Manara, M.U. (2014). Hard skills dan soft skills pada bagian sumber daya manusia di organisasi industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa Volume, 9*(1), 37-47.

McQuaid, R.W. and Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.

[Meadows](https://www.google.co.id/search?safe=strict&hl=en&sxsrf=ALeKk023NSfv4wQoVAEB6AJXfPpgr6Q_hg:1616294291315&q=inauthor:%22Martin+Meadows%22&tbm=bks), M (2015). *Grit : How to keep going when you want to give up.* US : CreateSpace Independent Publishing Platform

Otterbach, S., & Poza, A.S. (2014). *Job insecurity, employability, and health: an analysis for germany across generations.* Germany: University of Hohenheim.

Pegg, A., Waldock, J., Isaac, H. & Lawton, R. (2012). *Pedagogy for employability.* UK: The Higher Education Academy.

Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Journal Education and Training*, *49*(4), 277-289.

Purwadi, M. (2022). *100 Universitas Terbaik Indonesia 2022 versi Webometrics, Cek Kampusmu.* Diakses tanggal 10 April 2022 dari : https://edukasi.sindonews.com/read/680519/211/100-universitas-terbaik-indonesia-2022-versi-webometrics-cek-kampusmu1644325348?show-page=all.

Robert, Y. (2009). *Grit the skills for success and how they are grown.* UK : The Young Foundation.

Sharma, ‎S., & Namaki, M.E. (2020). *The economics of skills: Pathways to employability*. India : CSMFL Publications.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta.

Vidal, F.X.G. (2013). *University autonomy and the governance system.* Spain : Universitat Rovira Virgili.

Yorke, M., & Knight, P. T. (2007). *Employability embedding employability into the curriculum*. UK: The Higher Education Academy.