

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

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 (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 mempergunakan 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. Perguruan tinggi terdapat diberbagai daerah, salah satunya adalah Politeknik di Baubau Sulawesi Tenggara. Pada tanggal 4 September 2017 Yayasan Kesehatan Nasional Baubau mendirikan perguruan tinggi dengan nama Politeknik Baubau atas hasil penggabungan Akademi Kebidanan Yayasan Kesehatan Nasional Baubau dengan Akademi Tenaga Kesehatan Baubau berdasarkan SK Kemenristek Dikti Nomor 478/KPT/I/2017. Dalam kedudukannya sebagai perguruan tinggi yang mandiri, Politeknik Baubau merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional

yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 bertujuan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan kecakapan dan keterampilan dalam pengembangan/penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya bagi masyarakat, bangsa dan negara. Politeknik Baubau sebagai perguruan tinggi yang berkedudukan di Baubau, memiliki tugas tanggung jawab untuk mengembangkan sumberdaya manusia sesuai kebutuhan bangsa, baik di wilayah Baubau maupun di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan mengingat pula kedudukannya sebagai salah satu bagian dari masyarakat ilmiah yang bersifat universal. Politeknik Baubau menyelenggarakan pendidikan tinggi dengan tekad dan semangat tri dharma untuk mewujudkan learning to know, learning to be, learning to do, learning to live together. Di dalam komunitas akademik, Politeknik Baubau menjalankan pendidikan dan pembelajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat dengan memperhatikan secara sungguh-sungguh etika akademik. Dengan demikian sebagai komunitas akademik dan sekaligus komunitas etik, Politeknik Baubau harus dilandasi kebebasan akademik dan otonomi keilmuan. Saat ini, Politeknik Baubau menaungi 2 Jurusan yakni jurusan Kesehatan dan Jurusan Ekonomi dan Bisnis.

Perguruan tinggi terdapat diberbagai daerah, salah satunya adalah Politeknik di Baubau Sulawesi Tenggara. Pada tanggal 4 September 2017 Yayasan Kesehatan Nasional Baubau mendirikan perguruan tinggi dengan nama Politeknik Baubau atas hasil penggabungan Akademi Kebidanan Yayasan Kesehatan Nasional Baubau dengan Akademi Tenaga Kesehatan Baubau berdasarkan SK Kemenristek Dikti

Nomor 478/KPT/I/2017. Politeknik Baubau menyelenggarakan pendidikan tinggi dengan tekad dan semangat tri dharma untuk mewujudkan learning to know, learning to be, learning to do, learning to live together. Dengan demikian sebagai komunitas akademik dan sekaligus komunitas etik, Politeknik Baubau harus dilandasi kebebasan akademik dan otonomi keilmuan. Saat ini, Politeknik Baubau menaungi 2 Jurusan yakni jurusan Kesehatan dan Jurusan Ekonomi dan Bisnis.

Giri (2017) 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, 2013). Hal ini juga diperkuat data yang dikutip dari Purwadi (2022) yang menunjukkan bahwa 30 besar ranking universitas terbaik masih didominasi wilayah Jawa. Data lainnya dari 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 menunjukkan bahwa perguruan tinggi di wilayah Sulawesi Tenggara termasuk daerah Bau-bau tidak masuk ke dalam 10 besar bahkan tidak masuk 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 pemeratakan 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 wawasan mahasiswa, melainkan membutuhkan juga peran dosen sebagai pengajar yang membimbing mahasiswa agar lebih memahami materi. Fry (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 pembelajaran yang efektif juga patut untuk diperhitungkan, maka dosen dituntut untuk terus mencari informasi terkait pengetahuan, mengembangkan ketrampilan yang dimiliki, dan mengikuti perubahan metode baru yang lebih maju. Chowdhury (2019) menjelaskan bahwa *skill* untuk mengembangkan ketrampilan dapat juga dikatakan sebagai *employability skills*.

Employability skills yang dimiliki pengajar membuatnya selalu mencari informasi terbaru terkait materi, terus belajar walaupun sudah memiliki ilmu yang cukup baik, dan aktif mengikuti kegiatan yang dapat menunjang karirnya, sehingga pengajar dapat meningkatkan kemampuannya dan mengajar menggunakan metode serta pengetahuan terbaru agar peserta didik dapat mendapatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan mampu memahami materi dengan optimal (Filho, 2017).

Menurut Vidal (2013)) *employability skills* diperlukan oleh pengajar karena ilmu selalu berkembang dan bersifat dinamis, ketika pengajar tidak mengikuti perkembangan tersebut maka anak didiknya tidak akan mendapatkan fasilitas pengajaran yang terbaik karena kekurangannya pengetahuan. Fry (2012) menyatakan bahwa jika permasalahan *employability skills* terjadi pada pengajar maka sulit bagi diri pengajar untuk mengidentifikasi karirnya, masih tetap menggunakan metode lama dalam mengajar, dan tidak terbuka dengan pengetahuan baru atau lambat dalam menerapkan pemahaman baru kepada peserta didik. Gravells (2010) menjelaskan bahwa pengajar yang memiliki *employability skills* rendah tidak akan memiliki inisiatif untuk mencari berbagai informasi terkait pengembangan keterampilan dalam bidangnya, sulit beradaptasi ketika dihadapkan metode pengajaran yang sewaktu-waktu berubah, serta tidak mau menerima pendapat orang lain sebagai masukan untuk pengembangan karir dan justru tetap mempertahankan pendapatnya sendiri tanpa memodifikasi atau mempelajari kemajuan metode baru. Pegg, Waldock, Isaac, & Lawton (2012) menjelaskan dampak buruk jika permasalahan *employability skills* tetap terjadi maka akan menurunkan prestasi diri bahkan kredibilitas tempat kerjanya menjadi terancam karena SDM yang kurang berkualitas membuat tempat seseorang tersebut sulit mempertahankan bahkan meningkatkan eksistensinya yang dapat membuat citra institusi menjadi buruk.

Employability skills didefinisikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan melalui berbagai ketrampilan mencakup pengetahuan, kognisi, dan sikap menyesuaikan diri, mengidentifikasi, serta mengembangkan peluang karir (Fugate, 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 (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 (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 dengan metode lama atau lambat mengikuti perkembangan pengetahuan yang lebih maju. Pada aspek modal sosial, subjek hanya berteman dengan 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 dilihat menggunakan aspek-aspek (Fugate, 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, 2020). Smith dan Highhouse (2013) menyatakan seharusnya seseorang 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 (2014) permasalahan *employability skills* penting

untuk ditelisik terutama bagi jenis pekerjaan yang memerlukan *skills* tersendiri untuk menghadapi berbagai tugas-tugasnya karena ketika seseorang tidak mampu untuk 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 interaksi 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 (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 penelitian 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 didefinisikan sebagai 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). Meadow (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) yaitu konsistensi 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 (2007) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kesungguhan akan bersedia memperlihatkan *employability skills* dengan mengikuti berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan karir dan mampu membuat 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 dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *employability skills* pada dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *employability skills* pada dosen Politeknik Baubau Sulawesi Tenggara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, *grit*, dan *employability skills*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang peranan *grit* yang ada dalam diri sendiri untuk dapat meningkatkan *employability skills* yang dimiliki sebagai bentuk merepresentasikan diri terhadap pekerjaan.

2) Bagi pihak kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang peranan *grit* yang dapat menumbuhkan seberapa besar *employability skills* pada dosen, sehingga kegigihan yang besar dapat membuat dosen bersedia mengembangkan ketrampilan yang dimiliki dengan metode yang lebih maju.