

# Peran *Growth Mindset* terhadap *Grit* pada Guru Honorer di Indonesia

## (*Role of Growth Mindset on Grit for Non-Permanent Teachers in Indonesia*)

MOCH. NOVALDI SYARIFUDIN<sup>1</sup>, AULLY GRASHINTA<sup>2</sup>, AISYAH SYIHAB<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Pancasila

Email: <sup>1</sup>[moch.novaldi.syr@gmail.com](mailto:moch.novaldi.syr@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *growth mindset* terhadap *grit* pada guru honorer di Indonesia. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu *Growth Mindset Scale* (GMS) dari Chen, Ding, dan Liu (2021) untuk mengukur *growth mindset*, dan *Short Grit Scale* (SGS) dari Duckworth dan Quinn (2009) untuk mengukur subdimensi *Grit*. Sejumlah 83 responden pada penelitian ini diperoleh secara *online* melalui teknik sampling insidental. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *growth mindset* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$  terhadap *Grit*. Besar sumbangan *growth mindset* terhadap *grit* sebesar 16,8%.

**Kata Kunci:** *growth mindset*, *grit*, guru honorer

**Abstract.** This study aims to determine the role of *growth mindset* on *grit* in non-permanent teachers in Indonesia. This study uses two measuring tools, namely the *Growth Mindset Scale* (GMS) from Chen, Ding, and Liu (2021) to measure the *growth mindset*, and the *Short Grit Scale* (SGS) from Duckworth and Quinn (2009) to measure the *Grit* subdimension. A total of 83 respondents in this study were obtained online through incidental sampling techniques. The results of this study indicate that the *growth mindset* has a positive and significant effect with a sig value of  $0.000 < 0.05$  on *grit*. The contribution of *growth mindset* to *grit* is 16.8%.

**Key word:** *growth mindset*, *grit*, non-permanent teachers

## PENDAHULUAN

Pendidikan secara sederhana merupakan proses pembentukan karakter dan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, atau kebiasaan supaya diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan biasanya dilakukan di lingkungan pembelajaran seperti rumah, sekolah, perguruan tinggi, dan tempat kursus.

Saat ini di Indonesia akses untuk mendapatkan pendidikan mudah untuk didapatkan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020) kelompok umur 7 tahun

hingga 18 tahun memiliki persentase terbanyak partisipasi sekolah pada kategori masih bersekolah. Pemerintah Indonesia saat ini memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk meraih pendidikannya masing-masing sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 tahun 2008 melalui program wajib belajar 9 tahun yaitu dari jenjang pendidikan dasar meliputi sekolah dasar, madrasah ibtidaiyah, sekolah menengah pertama, dan madrasah tsanawiyah. Namun proses dalam menjalani pendidikan tidaklah mudah dilakukan dan prosesnya cukup lama untuk menyelesaikannya. Peserta didik juga diharuskan untuk mengikuti mata pelajaran yang diberikan oleh sekolah dan harus mendapatkan nilai di atas kriteria ketuntasan nilai supaya dapat naik kelas atau menuju jenjang yang lebih tinggi sesuai tingkatan dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, lalu perguruan tinggi.

Berdasarkan data dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (2020), sebanyak 56.1% perempuan dan 43.9% laki-laki terdaftar sebagai mahasiswa baru di jenjang Perguruan Tinggi. Kemudian sebanyak 49.4% mahasiswa baru yang terdaftar di Perguruan Tinggi Swasta dan 35.2% mahasiswa baru terdaftar di Perguruan Tinggi Negeri. Setelah mahasiswa baru terdaftar di Perguruan Tinggi, mahasiswa diwajibkan untuk mengikuti mata kuliah yang ada di fakultas yang individu masuki. Selain itu mahasiswa juga dapat mengikuti ekstrakurikuler yang ada di fakultas atau kampusnya masing-masing. Mahasiswa juga dapat mengikuti organisasi seperti senat mahasiswa, badan pengawas mahasiswa, atau badan eksekutif mahasiswa yang tersedia sesuai fakultas maupun universitas masing-masing.

Proses untuk mencapai gelar sarjana tidaklah mudah untuk dilewati oleh mahasiswa. mahasiswa dituntut untuk menyelesaikan mata kuliahnya terlebih

dahulu dan memenuhi sistem kredit semester hingga mencapai batas minimal untuk mengambil tugas akhir kuliah yaitu skripsi, kemudian setelah menyelesaikan skripsi mahasiswa dapat lulus dari Perguruan Tinggi. Berdasarkan data dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (2019), sebanyak 1.521.834 mahasiswa yang telah lulus dari perguruan tinggi baik negeri maupun swasta dan adanya peningkatan kelulusan dari tahun 2018 ke 2019 sebesar 36.6%. Mahasiswa yang telah dinyatakan lulus dari perguruan tingginya, tentu dihadapkan dengan berbagai macam pilihan antara lain adalah melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata-2, menikah, berwirausaha, mengambil studi Strata-1 lagi, mencari pekerjaan, dan lain-lain.

Periode dari usia 18 hingga 25 tahun dimana kaum muda menjadi lebih mandiri jauh dari orang tua dan mengeksplorasi berbagai kemungkinan dalam hidupnya sebelum membuat

komitmen yang bertahan lama, periode ini disebut *emerging adulthood* (Arnett, 2012). Namun usia 18-29 tahun dapat digunakan secara sah untuk memasukkan lebih banyak orang yang kurang persiapan dalam transisi ke masa dewasa yang mapan hingga mendekati usia 30 tahun (Arnett, 2014). Setelah meninggalkan masa remaja dan belum memasuki masa dewasa, individu di periode ini lebih sering mengeksplorasi berbagai kemungkinan arah hidup dalam urusan cinta, pandangan tentang dunia, dan pekerjaan (Arnett, 2000). Jadi dapat disimpulkan bahwa *emerging adulthood* adalah periode peralihan dari masa remaja menuju dewasa yang mana individu menjadi lebih mandiri serta lepas dari tanggung jawab orang tua dan individu mulai mengeksplorasi arah hidupnya terutama dalam urusan cinta, pandangan tentang dunia, dan pekerjaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2021) pekerjaan adalah pencaharian, sesuatu yang dijadikan pokok

penghidupan, dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Pekerjaan merupakan hal yang penting bagi individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang dapat mencari pekerjaan dengan cara mendapatkan informasi dari teman atau keluarga yang tahu informasi lowongan kerja di suatu tempat atau bisa mengikuti tes penerimaan pegawai dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) seperti tes Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Pada situs milik BKN membuka lowongan bagi Warga Negara Indonesia untuk bekerja di suatu instansi sesuai dengan peraturan masing-masing instansi. Pada Seleksi CASN, pelamar dapat mengikuti seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) non guru, Calon Pegawai Negeri Sipil, dan PPPK guru. Seleksi PPPK guru terbuka untuk guru honorer yang masih aktif mengajar baik di sekolah negeri maupun sekolah swasta.

Guru honorer adalah individu yang ditugaskan sebagai guru bukan aparatur

sipil negara di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah (Badan Kepegawaian Negara, 2021). Berdasarkan data statistik guru dan tenaga kependidikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2021), sebanyak 21.7% guru masih berstatus guru honor sekolah dan sebanyak 5.7% guru berstatus guru tidak tetap kabupaten/kota. Guru berstatus honorer ini tentu berharap status tersebut hanya sementara dan nantinya akan diangkat menjadi guru PNS. Berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Guru honorer yang ingin diangkat menjadi PNS, dapat mengikuti tes Seleksi CASN pada formasi Seleksi PPPK Guru. Jika guru sudah diangkat menjadi PPPK, guru PPPK yang ingin diangkat jadi PNS harus mengikuti

semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS.

Guru yang telah lolos seleksi PPPK guru berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 bahwa PPPK berhak mendapatkan gaji serta tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Namun terdapat kasus guru PPPK yang lolos seleksi pada tahun 2019 berjumlah 34.954 orang, hingga awal Januari 2021 mayoritas belum kunjung mendapatkan NIP, gaji, dan SK pengangkatan (Wahyuni, 2021). Lolos seleksi PPPK tidak mudah untuk dicapai. Guru honorer perlu melalui banyak tes kompetitif, banyak yang gagal dan harus mengulang supaya lolos dari seleksi PPPK. Oleh sebab itu perlu ketekunan untuk terus mencapai apa yang diinginkan. Di Psikologi, ketekunan dalam mencapai apa yang diinginkan dinamakan *grit*.

*Grit* menurut Duckworth, Peterson, Matthews dan Kelly (2007) merupakan ketekunan dan semangat dalam mencapai

tujuan jangka panjang. Thaler dan Koval (2015) menjelaskan *grit* sebagai hasil dari perjuangan keras, kemauan untuk mengambil resiko, tekad yang kuat, bekerja tanpa henti untuk meraih tujuan, mengambil tantangan dengan tenang, dan memiliki semangat serta ketekunan untuk menyelesaikan hal-hal yang sulit, bahkan jika tenggelam dalam keadaan yang paling sulit. Orang-orang yang memiliki *grit* cenderung tidak sering berpindah pekerjaan, bahkan lebih memilih fokus untuk mencapai satu tujuan saja (Thaler & Koval, 2015). *Grit* memiliki dua dimensi yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort* (Duckworth, 2014). Jadi dapat disimpulkan bahwa *grit* merupakan ketekunan, semangat, perjuangan keras, tidak berpindah pekerjaan dan fokus kepada satu tujuan jangka panjang yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Reraki, Celik, dan Saricam (2015) menemukan bahwa *grit* memediasi

hubungan antara motivasi akademis dengan prestasi akademik, artinya individu yang memiliki motivasi yang tinggi serta *grit* yang tinggi maka prestasi akademik juga akan tinggi. Selain itu pada penelitian Pennings, Law, Green dan Anestis (2015) yang meneliti tentang pengaruh *grit* pada hubungan antara keputusan dan bunuh diri menemukan bahwa *grit* merupakan faktor pelindung potensial terhadap ide bunuh diri dan menyelesaikan rencana dan persiapan bunuh diri, bahkan pada individu yang mengalami peningkatan tingkat keputusan.

Disabato, Goodman, dan Kashdan (2018) menemukan bahwa *perseverance of effort* yang merupakan dimensi dari *grit* memiliki korelasi yang kuat dengan *subjective well-being*, keyakinan tentang kesejahteraan, dan kekuatan kepribadian, sedangkan *consistency of interest* memiliki korelasi yang lemah. Chrisantiana dan Sembiring (2017) menemukan semakin tinggi *grit* akan semakin tinggi pula *growth*

*mindset* serta *growth mindset* memiliki pengaruh terhadap *grit* seseorang. Jadi, *grit* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan motivasi akademis seseorang untuk mendapatkan prestasi akademi yang baik. Kemudian pola pikir berkembang atau *growth mindset* ini memiliki pengaruh terhadap *grit*, artinya pola pikir yang meyakini bakat dapat diasah dengan usaha dan mampu membawa individu pada semangat dan ketekunan untuk mencapai tujuannya.

*Growth mindset* adalah keyakinan bahwa kualitas dasar seperti bakat atau kecerdasan merupakan hal-hal yang dapat diperoleh melalui upaya, strategi dan bantuan dari orang lain (Dweck, 2017). Individu dengan *growth mindset* ini lebih fokus pada pembelajaran, usaha dan strategi yang diperlukan untuk memperoleh pengetahuan serta berpegang teguh pada tugas-tugas sulit dan belajar dari kesalahan (Dweck, 2014). Orang yang memiliki *growth mindset* biasanya memiliki lebih

banyak *grit* (Dweck, 2014). *Growth mindset* dianggap sebagai strategi untuk menumbuhkan karakter dan kualitas dari *grit* dan *perseverance* (Chen, Ding, dan Liu, 2021). Jadi dapat disimpulkan, *growth mindset* adalah keyakinan seseorang bahwa bakat yang dimiliki itu tidak menetap dan dapat dikembangkan melalui usaha, strategi, belajar dari kesalahan dan tetap berpegang teguh.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahidah dan Royanto (2019) menemukan adanya hubungan yang positif antara *growth mindset* dengan *grit*. Sejalan dengan penelitian Zeng, Chen, Cheung, dan Peng (2019) yang menyatakan bahwa *perseverance of effort* atau ketekunan usaha yang merupakan dimensi dari *grit* memiliki hubungan positif dengan *growth mindset*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa memiliki *growth mindset* memprediksi tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi serta ketekunan usaha dan secara positif

mempengaruhi keterlibatan kinerja kerja guru.

Berdasarkan paparan di atas, *emerging adulthood* merupakan periode peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa yang mapan mulai dari usia 18 hingga 30 tahun. Individu dalam periode *emerging adulthood* ini mulai mengeksplorasi tentang pandangan tentang dunia, percintaan, dan pekerjaan. Bekerja sebagai guru memiliki tantangan tersendiri, terutama di Indonesia permasalahan guru salah satunya yaitu tentang status kepegawaian guru tidak tetap atau guru honorer. Guru honorer yang ingin diangkat menjadi PNS perlu mengikuti serangkaian tes seleksi yang kompetitif. Banyak gagal dan harus mengulang tes seleksi itu lagi dan lagi hingga tujuannya dicapai. Oleh sebab itu perlu adanya ketekunan dan semangat dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya, dalam psikologi dinamakan *grit*. Orang-orang dengan *grit* cenderung untuk bekerja tanpa henti, kemauan untuk

mengambil resiko, dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Orang yang memiliki *grit* cenderung bertahan atau konsisten pada apa yang dilakukannya, seperti guru honorer yang konsisten bertahan menjadi guru honorer dan fokus pada tujuan untuk diangkat menjadi PNS. Untuk mempertahankan konsisten dan usaha dalam mencapai tujuan perlu adanya keyakinan untuk berpegang teguh pada tugas-tugas dan belajar dari kesalahan yang diperoleh dari pembelajaran, usaha, dan strategi dinamakan *growth mindset*. Dweck (2014) menyatakan individu yang memiliki *growth mindset* tinggi cenderung memiliki *grit* yang tinggi juga. Guru honorer yang memiliki *growth mindset* mungkin memiliki *grit* yang tinggi, sehingga keyakinan untuk tetap berpegang teguh pada tugas-tugas sebagai guru honorer dan berusaha untuk mencapai tujuannya semakin besar. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chrisantiana dan Sembiring (2017)

menemukan adanya pengaruh *growth mindset* terhadap *grit*, namun penelitian ini menggunakan responden bukan guru. Oleh sebab itu akan diteliti mengenai peran *growth mindset* terhadap *grit* pada guru honorer di Indonesia.

## METODE

### **Responden penelitian.**

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru honorer baik laki-laki maupun perempuan, bekerja di sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan sekolah menengah kejuruan. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Alasan pemilihan responden penelitian ini karena untuk mengetahui peran *growth mindset* terhadap *grit* pada guru honorer di Indonesia.

**Desain penelitian.** Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, secara fungsional penelitian ini termasuk ke penelitian regresi sederhana.

Desain penelitian yang digunakan *non-experimental*.

**Instrumen penelitian.** Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *short grit scale* yang mengukur variabel *grit* dan *growth mindset scale* yang mengukur variabel *growth mindset*. Jumlah item *short grit scale* sebanyak 12 item, sedangkan *growth mindset scale* sebanyak 18 item. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat pilihan jawaban, 1 untuk “sangat tidak setuju” dan 4 untuk “sangat setuju” sedangkan untuk item *unfavourable* 1 untuk “sangat setuju” dan 4 untuk “sangat tidak setuju”.

*Grit* merupakan total skor dari alat ukur *short grit scale* dari Duckworth dan Quinn (2009). Jika menunjukkan total skor tinggi maka dapat dikatakan bahwa individu memiliki *grit* yang tinggi, sedangkan jika menunjukkan total skor rendah maka dapat dikatakan bahwa individu memiliki *grit* yang rendah.

*Growth mindset* merupakan total skor dari alat ukur growth mindset scale dari Chen, Ding, dan Liu (2021). Jika menunjukkan total skor tinggi maka dapat dikatakan bahwa individu *memiliki growth mindset* yang tinggi, sedangkan jika menunjukkan total skor rendah maka dapat dikatakan bahwa individu *memiliki growth mindset* yang rendah.

Uji reliabilitas pada skala *grit* menunjukkan koefisien sebesar 0.70 (*Alpha Cronbach*). Uji reliabilitas pada skala *growth mindset* menunjukkan koefisien sebesar 0.81 (*Alpha Cronbach*).

**Prosedur penelitian.** Tahapan persiapan yang dilakukan sebelum melakukan penelitian ini, pertama menentukan teori yang akan menjadi pedoman bagi peneliti dalam mencari alat ukur pada kedua variabel. Kemudian melaksanakan *expert judgement* dengan memberikan hasil adaptasi dari alat ukur kepada para ahli untuk dievaluasi. Setelah mendapatkan *feedback* dari hasil *expert*

*judgement*, peneliti memperbaiki item-item pada alat ukur dan kemudian melakukan *pilot study*.

Tahap selanjutnya adalah peneliti melakukan uji coba alat ukur dengan memberikan kuesioner kepada sampel penelitian dengan jumlah sampel yang lebih kecil. Tahap ini dilakukan dari tanggal 24 Juni sampai dengan 1 Juli 2021. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Jika sudah terbentuk menjadi alat ukur yang siap digunakan, peneliti menyebar luaskan kuesioner secara lebih luas dan lebih banyak responden lagi. Teknik yang digunakan dalam penyebaran kuesioner dengan cara teknik *incidental sampling* dan *snowball sampling*.

**Analisis data.** Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan teknik statistik uji normalitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan uji beda. Kemudian hasilnya dianalisa secara lebih lanjut.

## HASIL

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan pada tanggal 14 Juli sampai dengan 20 Juli 2021, didapatkan responden sebanyak 83 orang. Kemudian data diperoleh menggunakan bantuan *software* SPSS 23, didapatkan data demografi sebagai berikut:

**Tabel 1 Data Demografi**

Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Usia</b>		
25	25	30.1 %
26	13	15.7%
27	12	14.5%
28	6	7.2%
29	11	13.3%
30	16	19.3%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	30	36.1%
Perempuan	53	63.9%
<b>Domisili</b>		
Banten	3	3.6%
DKI	9	10.8%
Jakarta		
Jawa Barat	53	63.9%
Jawa Tengah	9	10.8%
Jawa Timur	4	4.8%
Yogyakarta	1	1.2%
Kalimantan Utara	1	1.2%
Kalimantan	1	1.2%

Timur Sulawesi Selatan	1	1.2%
Sumatera Utara	1	1.2%
<b>Jenjang Sekolah Mengajar</b>		
SD	31	37.3%
SMP	17	20.5%
SMA	17	20.5%
SMK	18	21.7%
<b>Lama Mengajar</b>		
Kurang dari 1 Tahun	12	14.5%
1-2 Tahun	19	22.9%
2-3 Tahun	25	30.1%
3-4 Tahun	5	6%
4-5 Tahun	6	7.2%
Lebih dari 5 Tahun	16	19.3%
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa paling banyak responden pada kategori usia 25 tahun sebanyak 25 orang sebesar 30.1%, kategori jenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang sebesar 63.9%, kategori domisili Jawa Barat sebanyak 53 orang sebesar 63.9%, kategori jenjang sekolah mengajar SD sebanyak 31 orang sebesar 37.3%, dan kategori lama

mengajar dua sampai tiga tahun sebanyak 25 orang sebesar 30.1%.

**Tabel 2 Uji Regresi Koefisien**  
**Determinasi *Growth Mindset* dan *Grit***

<b>Model Summary</b>	
<i>R Square</i>	0.168
<b>Correlations</b>	
Growth Mindset	Grit 0.410
<b>Coefficients</b>	
Growth Mindset	Beta 0.410

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besar sumbangan pengaruh *growth mindset* terhadap *grit*, yaitu sebesar  $0.168 \times 100\% = 16.8\%$  besar sumbangan *growth mindset* terhadap *grit* dan sebanyak 83,2% merupakan besar pengaruh tidak langsung dari variabel yang tidak diteliti.

**Tabel 3 Uji Hipotesis Regresi Linear**  
**Sederhana *Growth Mindset* terhadap *Grit***

<b>Model</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>Sig.</b>
<i>Growth Mindset</i>	0.410	0.000

Pada tabel 4.15 nilai sig variabel *growth mindset* = 0.000 < 0.05 sehingga  $H_0$  ditolak, artinya *growth mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *grit*. Semakin tinggi *growth mindset* maka akan semakin tinggi *grit*. Sebaliknya semakin rendah *growth mindset* maka akan semakin rendah *grit*.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat peran *growth mindset* terhadap *grit* secara signifikan dengan arah positif pada guru honorer di Indonesia. Artinya semakin tinggi *growth mindset* maka akan semakin tinggi juga *grit* pada

guru honorer di Indonesia. Sebaliknya, semakin rendah *growth mindset* maka akan semakin rendah juga *grit* pada guru honorer di Indonesia. Kontribusi *growth mindset* terhadap *grit* adalah sebesar 16.8%, artinya 83.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## DISKUSI

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat peran *growth mindset* terhadap *grit* pada guru honorer di Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat peran *growth mindset* terhadap *grit* pada guru honorer di Indonesia yang signifikan dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi *growth mindset* maka akan semakin tinggi *grit* pada guru honorer di Indonesia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrisantiana dan Sembiring (2017) bahwa ada pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* yang memiliki arah positif.

*Growth mindset* merupakan keyakinan bahwa kemampuan dasar dapat ditingkatkan melalui kerja keras, strategi dan pendampingan yang bagus (Dweck, 2014). Individu dengan *growth mindset* lebih termotivasi untuk memperoleh hasil yang lebih tinggi meskipun dalam keadaan sulit (Dweck, 2014). *Growth mindset* dapat membantu dalam pengembangan strategi coping, membantu menghadapi kemunduran, kegagalan, penolakan dan kesalahan penilaian (Cooley dan Larson, 2018). Dengan demikian, guru honorer yang memiliki *growth mindset* dapat meningkatkan motivasi untuk memperoleh hasil yang lebih memuaskan meskipun mengalami kegagalan atau kemunduran.

*Grit* didefinisikan sebagai semangat dan ketekunan yang dimiliki seseorang saat mereka bekerja dalam waktu jangka panjang dan ketika mereka menghadapi masalah atau rintangan yang menghambat kemajuan mereka (Duckworth, Peterson, Matthews dan Kelly, 2007). Orang yang

memiliki *grit* cenderung terus maju setelah mengalami kegagalan, terus mendorong dirinya untuk berkembang, dan menjadi lebih baik lagi dan lagi (Duckworth, 2016). Oleh karena itu, guru honorer yang memiliki *grit* cenderung semangat dan tekun dalam bekerja dari waktu ke waktu dan terus maju melewati rintangan yang menghambat proses kemajuannya.

Pada penelitian ini juga terdapat hasil yang cukup menarik yaitu terdapat perbedaan yang signifikan pada *grit* pada guru honorer berdasarkan jenjang sekolah mengajar, dimana jenjang sekolah SD lebih cenderung yang lebih tinggi dibandingkan jenjang sekolah lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wolomasi, Werang, dan Asmaningrum (2019) menemukan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru sekolah dasar. Semangat kerja merupakan perasaan kekeluargaan, antusiasme, dan loyalitas dalam melaksanakan tugas (Purwanto, 2005).

Artinya komitmen sebagai guru SD dapat meningkatkan semangat kerja serta loyal bekerja sebagai guru. Sama halnya dengan guru SD memiliki konsistensi minat yang tinggi bekerja sebagai guru sehingga dapat menyebabkan *grit* yang tinggi.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam proses pengambilan data beberapa pihak sekolah yang dihubungi melalui *whatsapp* tidak memberikan jawaban ataupun menolak untuk dilakukan pengambilan data. Kemudian pengambilan data secara *offline* tidak memungkinkan karena sedang adanya pandemi Covid-19 dan adanya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat yang ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *growth mindset* memiliki dimensi *grit*. Terakhir, penelitian ini tidak menggunakan kriteria batasan usia karena penelitian ini ingin melihat secara keseluruhan peran *growth mindset* terhadap *grit* pada guru honorer di Indonesia. Namun dalam kuesioner tetap

mencantumkan data demografi usia untuk melihat mana yang paling besar dan apakah terdapat perbedaan *grit* berdasarkan kriteria usia.

Penelitian tentang peran *growth mindset* terhadap *grit* menarik untuk dilakukan pengkajian selanjutnya. Penelitian yang membahas mengenai peran *growth mindset* terhadap *grit* pada guru honorer masih sedikit yang mengambil topik ini. Oleh karena itu menjadi peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengambil topik dari variabel ini, mengingat masih terdapat 83.2% besar pengaruh variabel yang tidak diteliti.

Adapun beberapa saran alternative yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya mengenai peran *growth mindset* terhadap *grit*, berikut beberapa saran dibawah ini sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan salah satu variabel seperti motivasi atau resiliensi.

2. Penelitian selanjutnya yang sejenis dapat menggunakan alat ukur lain pada variabel *growth mindset* karena terdapat dimensi *grit* pada alat ukur tersebut.

3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden yang lebih spesifik pada guru honorer di salah satu jenjang sekolah mengajar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arnett, J. J. (2000). *Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties*. *American psychologist*, 55(5), 469.
- Arnett, J. J. (2012). *Adolescence and Emerging Adulthood A Cultural Approach Fifth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.



- Badan Kepegawaian Negara. (2021, Juli 8).  
*PPPK Guru – Syarat Daftar.*  
<https://sscasn.bkn.go.id/faq>
- Chen, S., Ding, Y., & Liu, X. (2021).  
*Development of the growth mindset scale: evidence of structural validity, measurement model, direct and indirect effects in Chinese samples.*  
*Current Psychology*, 1-15.
- Chrisantiana, T. G., & Sembiring, T. (2017). *Pengaruh growth dan fixed mindset terhadap grit pada mahasiswa fakultas psikologi universitas "X" Bandung.**Humanitas (Jurnal Psikologi)*,1(2), 133-146.
- Cooley, J. H., & Larson, S. (2018).  
*Promoting a growth mindset in pharmacy educators and students.*  
*Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10(6),675-679.
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., & Kashdan, T. B. (2019). *Is grit relevant to well-being and strengths? Evidence across the globe for separating perseverance of effort and consistency of interests.*  
*Journal of personality*, 87(2), 194-211.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York, NY: Scribner.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009).  
*Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S).*  
*Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). *Grit: perseverance and passion for long-term goals.*  
*Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087.
- Dweck, C. (2014). *Teachers' Mindsets: "Every Student has Something to Teach Me" Feeling overwhelmed? Where did your natural teaching talent go? Try pairing a growth mindset with reasonable goals, patience, and reflection instead. It's time to get gritty and be a better teacher.*  
*Educational Horizons*, 93(2), 10-15.
- Dweck, C. (2017). *Mindset-updated edition: Changing the way you think to fulfil your potential.* Hachette UK.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (8 Juli 2021).  
*Pekerjaan.*  
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pekerjaan>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021, Mei 23). *Dashboard GTK.*  
Pusat Data dan Statistik Pendidikan  
Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (2019). *Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2019.*  
Pusdatin Ristekdikti.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (2020). *Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2020.*  
Pusdatin Ristekdikti.
- Pennings, S. M., Law, K. C., Green, B. A., & Anestis, M. D. (2015). The

- impact of grit on the relationship between hopelessness and suicidality. *International Journal of Cognitive Therapy*, 8(2), 130–142.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2008. *Wajib Belajar*. 4 Juli 2008. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 90.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005. *Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil*. 11 Nopember 2005. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 112.
- Purwanto, N. (2005). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Reraki, M., Celik, I., & Saricam, H. (2015). Grit as a mediator of the relationship between motivation and academic achievement. *Ozean Journal of Social Science*, 8(1).
- Thaler, L. K., & Koval, R. (2015). *Grit to great: How perseverance, passion, and pluck take you from ordinary to extraordinary*. Crown Business, New York.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*. 30 Desember 2005. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. 8 Juli 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. *Aparatur Sipil Negara*. 15 Januari 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6.
- Wahidah, F. R., & Royanto, L. R. (2019). Peran Kegigihan Dalam Hubungan Growth Mindset Dan School Well-being Siswa Sekolah Menengah.. *Jurnal Psikologi Talenta*, 4(2), 133-144.
- Wahyuni, N.C. (2021, Juli 8). *P2G: Pengangkatan Guru Honorer Jangan Hanya Lewat Skema Tunggal*. Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/nasional/788545/p2g-pengangkatan-guru-honorer-jangan-hanya-lewat-skema-tunggal>
- Wolomasi, A. K., Werang, B. R., & Asmaningrum, H. P. (2019). *Komitmen Kerja dan Pengaruhnya terhadap Semangat dan Kepuasan*

*Kerja Guru Sekolah Dasar.*  
*Musamus Journal of Primary*  
*Education*,13-23.

Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., &  
Peng, K. (2019). *Teachers' growth*

*mindset and work engagement in*  
*the Chinese educational context:*  
*Well-being and perseverance of*  
*effort as mediators.* *Frontiers in*  
*psychology*, 10, 839.