

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN PENINGKATAN
PRESTASI KERJA GURU**

Sunarto

SDN Sumberjaya 01 Kabupaten Bekasi

Email: ratuarvi3@gmail.com

ABSTRAK

Prestasi kerja guru merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya prestasi kerja guru masih belum sepenuhnya terlihat. Dengan mengacu dari kondisi di atas, maka dipandang perlu dianalisis kemampuan guru dalam menghadapi kesulitan yang dialaminya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dari sekian banyak kemampuan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai kesulitan hidup, termasuk dalam menghadapi kesulitan dalam mencapai dan meningkatkan prestasi kerja guru adalah kemampuan *Adversity Quotient*.

Adversity quotient dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan dalam hidup karena seseorang yang memiliki AQ yang tinggi bisa sukses meskipun dengan keterbatasan dan banyaknya hambatan menghadang mereka. Mereka pantang menyerah. Guru yang ber-AQ tinggi akan terus meningkatkan dan meraih prestasi yang setinggi-tingginya.

Ada 3 tipe manusia dalam *Adversity Quotient*, yaitu: *Quitters* (orang-orang yang berhenti), *Campers* (orang-orang yang berkemah), *Climbers* (orang-orang pendaki). Dalam hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja guru, *Adversity Quotient* diperlukan. Diharapkan bahwa guru-guru dapat menempatkan diri pada posisi tipe ketiga, yaitu *Climbers* (orang-orang pendaki). Karena pada tipe ini memiliki karakter guru yang tak pernah menyerah pada kesulitan, terus berjuang dalam mengejar cita-cita, kreatif, memiliki motivasi yang tinggi, dan optimis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: *Adversity quotient*, prestasi kerja

Latar Belakang

Prestasi kerja guru merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya prestasi kerja guru masih belum sepenuhnya terlihat. Indikasinya guru belum melaksanakan pekerjaannya secara maksimal seperti membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang tidak rutin, pemanfaatan alat dan media pembelajaran yang kerap kali tidak disiapkan, penyampaian

materi ajar yang cenderung masih konvensional, dan disiplin yang diabaikan. Jika ini dibiarkan akan berpengaruh pada kualitas proses dan hasil belajar.

Dengan mengacu dari kondisi di atas, maka dipandang perlu dianalisis kemampuan guru dalam menghadapi kesulitan yang dialaminya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dari sekian banyak kemampuan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai kesulitan hidup, termasuk dalam menghadapi kesulitan dalam mencapai dan meningkatkan prestasi kerja guru adalah kemampuan *Adversity Quotient*.

Adversity quotient dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan dalam hidup karena seseorang yang memiliki AQ yang tinggi bisa sukses meskipun dengan keterbatasan dan banyaknya hambatan menghadang mereka. Mereka pantang menyerah. Guru yang ber-AQ tinggi akan terus meningkatkan dan meraih prestasi yang setinggi-tingginya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengambil topik bahasan dengan judul Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Peningkatan Prestasi Kerja Guru.

Adversity Quotient

Adversity Quotient atau sering disingkat AQ merupakan istilah baru kecerdasan manusia yang diperkenalkan oleh Paul G. Stoltz pada tahun 1997 dalam bukunya berjudul *Adversity Quotient: Turning Obstacle into Opportunities*. Kata *adversity* berasal dari bahasa Inggris yang bermakna kegagalan atau kemalangan. Menurut Stoltz (2000:9), *adversity quotient* (AQ) adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-sehari.

Kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) yang pada masa lalu dianggap sebagai faktor utama bagi seseorang dalam meraih sukses, sudah tak mampu lagi dijadikan pijakan. Hal ini karena

ternyata banyak ditemukan sebuah realitas yang menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki IQ maupun EQ yang tinggi pun banyak yang mengalami kegagalan. Namun demikian ia tak menampik bahwa kedua jenis kecerdasan tersebut memiliki peran. Hanya saja, ia mempertanyakan mengapa ada orang yang mampu bertahan dan terus maju, ketika banyak dari yang lain terhempas ketika diterpa badai kesulitan, padahal mungkin diantara mereka sama-sama brilian dan pandai bergaul. Disinilah menurut Stoltz, *Adversity Quotient* menjadi pembeda diantara mereka (Stoltz, 2000:17-20).

Berikut ini beberapa pengertian *Adversity Quotient* (AQ) dari beberapa sumber buku referensi:

1. Menurut Leman (2007:115), *adversity quotient* secara ringkas, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah. Beberapa definisi di atas yang cukup beragam, terdapat fokus atau titik tekan, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, baik fisik ataupun psikis dalam menghadapi problematika atau permasalahan yang sedang dialami.
2. Menurut Nashori (2007:47), *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya.
3. Menurut Wangsadinata dan Suprayitno (2008), *Adversity Quotient* adalah suatu kemampuan atau kecerdasan ketangguhan berupa seberapa baik individu bertahan atas cobaan yang dialami dan seberapa baik kemampuan individu dapat mengatasinya.

Stoltz membagi tiga tipe manusia yang diibaratkan sedang dalam perjalanan mendaki gunung yaitu quitter, camper, dan climber. Adapun penjelasan bentuk dan tipe *Adversity Quotient* adalah sebagai berikut (Stoltz, 2000:20):

1. **Quitters (orang-orang yang berhenti).** Mereka adalah orang yang berhenti dari pendakian (dalam analogi pendakian gunung sebagaimana tersebut diatas). Quitters bekerja sekadar cukup, sedikit memperlihatkan ambisi, semangat yang minim, dan mutu di bawah standar. Orang-orang jenis ini berhenti ditengah proses pendakian, gampang putus asa, menyerah.
2. **Campers (orang-orang yang berkemah).** Mereka adalah orang yang cukup memiliki motivasi, sudah menunjukkan upaya dan mencoba, namun tak cukup sungguh-sungguh mengejar cita-cita sehingga sering kali memilih berhenti pada suatu titik karena merasa capai atau bosan dengan tantangan yang dihadapi.
3. **Climbers (orang-orang pendaki).** Mereka adalah orang yang diramalkan dapat mencapai kesuksesan. Mereka tak pernah menyerah pada kesulitan. Terus berjuang dalam mengejar cita-cita, kreatif, memiliki motivasi yang tinggi, dan optimis. Climbers adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan lain menghalangi pendakiannya.

Menurut Stoltz (2000:12), kesuksesan seseorang dalam menjalani kehidupan terutama ditentukan oleh tingkat *adversity quotient*. *Adversity quotient* tersebut terwujud dalam tiga bentuk, yaitu :

1. Kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan.
2. Suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan.
3. Serangkaian alat untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan

Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada prestasi yaitu

kata “*achievement*” yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai.

Menurut Veith Rivai (2005) dalam Fauziah Agustini (2010:88), prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entrie* yaitu:

1. Melakukan, menjalankan melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil, as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*)

Menurut Prawirosentono (1999:20) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kemudian menurut Lawler & Porter (dalam M. As'ad, 2003) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Sejalan dengan S.P Melayu Hasibuan (2005) menyatakan prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas waktu, kecakapan, kesungguhan serta pengalaman.

A.P Mangkunegara dalam Fauziah Agustini (2005:87) mengatakan bahwa prestasi kerja guru adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan dalam delegasi tugas, (c) peran dan tingkat motivasi pegawai.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan.

David dkk dalam Ahyat Muh (2002: 13) mengungkapkan: "untuk dapat mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkah lakunya harus melingkupi tiga kategori guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, yaitu merencanakan atau mempersiapkan aktifitas ruang kelas, mengorganisasikan sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya, dan mengajar dalam arti terfokus pada penyediaan bimbingan belajar bagi siswa. Belajar mengajar pada hakikatnya dapat menjadi dua aktifitas, yaitu kegiatan belajar dan kegiatan mengajar dan masing-masing kegiatan memiliki makna yang berbeda".

Dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global

Maka dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya.

Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Peningkatan Prestasi Kerja Guru

Dari kajian di atas tampak bahwa *Adversity Quotient* (AQ) ada hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja guru di samping kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Dengan

demikian guru dapat mengetahui posisi tipe dalam *Adversity Quotient*, apakah berada pada tipe:

1. **Quitters (orang-orang yang berhenti).** Bekerja sekadar cukup, sedikit memperlihatkan ambisi, semangat yang minim, dan mutu di bawah standar, gampang putus asa, dan menyerah dalam menjalankan tugasnya.
2. **Campers (orang-orang yang berkemah).** Orang yang cukup memiliki motivasi, sudah menunjukkan upaya dan mencoba, namun tak cukup sungguh-sungguh mengejar cita-cita sehingga sering kali memilih berhenti pada suatu titik karena merasa capai atau bosan dengan tantangan yang dihadapi dalam tugas dan tanggung jawabnya.
3. **Climbers (orang-orang pendaki).** Orang yang dapat mencapai kesuksesan, tak pernah menyerah pada kesulitan, terus berjuang dalam mengejar cita-cita, kreatif, memiliki motivasi yang tinggi, dan optimis. Climbers adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan lain yang menghalanginya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Simpulan

Adversity Quotient adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-sehari.

Ada 3 tipe manusia dalam *Adversity Quotient*, yaitu:

1. *Quitters* (orang-orang yang berhenti).
2. *Campers* (orang-orang yang berkemah).
3. *Climbers* (orang-orang pendaki).

Dalam hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja guru, *Adversity Quotient* diperlukan. Diharapkan bahwa guru-guru dapat menempatkan diri pada posisi tipe ketiga, yaitu *Climbers* (orang-orang pendaki). Karena pada tipe ini memiliki karakter guru yang tak pernah menyerah pada kesulitan, terus berjuang dalam mengejar cita-cita, kreatif, memiliki motivasi yang tinggi, dan optimis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Daftar Pustaka

Stoltz, Paul G. 2000. *Adversity Quotient; Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.

<https://www.kajianpustaka.com/2017/09/adversity-quotient-aq.html>

https://www.academia.edu/31925635/BAB_II_KAJIAN_TEORI_2_1_Prestasi_Kerja_Guru_2_1_1_Pengertian_Prestasi_Kerja_Guru