



Manajemen Adversity Quotient dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme Guru di Kotabaru

Muhammad Muhaimin

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Alamat: Jl. H. Hasan Basry, Kampus FKIP II, Gedung C, Ruang C.1.2, Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123

Korespondensi penulis: muhammad333222@gmail.com

Abstract. *The increasing workload and pressure in the field of education necessitate effective Adversity Quotient (AQ) management to foster teacher resilience and uphold professionalism amid evolving challenges. This study aims to analyze how AQ management contributes to enhancing teacher performance and professionalism. In the face of continuous educational change, teachers are exposed to various pressures, including administrative burdens, curricular dynamics, and complex social expectations. AQ which consists of four core dimensions: Control, Ownership, Reach, and Endurance is considered a crucial factor influencing psychological resilience and professional consistency. This research employs a descriptive qualitative approach to explore managerial strategies, teacher perceptions, and experiences in developing AQ within the school environment. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The findings reveal that AQ is managed through contextual and participatory approaches, supported by an open organizational culture, supportive leadership, and a psychosocially healthy work environment. Strengthening AQ has been shown to contribute to the development of adaptive, reflective, and professional educators. Therefore, integrating AQ into ongoing professional development programs is recommended as a strategic institutional response to the growing complexities of the educational landscape.*

Keywords: *Adversity Quotient, Teacher Professionalism, School Management, Psychological Resilience, Teacher Performance, Qualitative Approach*

Abstrak. Tingginya tekanan kerja dalam dunia pendidikan menuntut adanya manajemen *Adversity Quotient* (AQ) untuk membangun ketangguhan dan menjaga profesionalisme guru di tengah tantangan yang terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen AQ berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Dalam konteks pendidikan yang terus berubah, guru menghadapi tekanan seperti beban administratif, dinamika kurikulum, serta ekspektasi sosial yang kompleks. AQ yang mencakup empat dimensi utama: *Control, Ownership, Reach, dan Endurance*, dipandang sebagai faktor penting dalam membentuk ketahanan psikologis dan konsistensi profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali strategi manajerial, persepsi, dan pengalaman guru dalam mengembangkan AQ di lingkungan sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen AQ diterapkan melalui pendekatan kontekstual dan partisipatif, dengan dukungan budaya organisasi yang terbuka, kepemimpinan suportif, serta lingkungan kerja yang sehat secara psikososial. Penguatan AQ berkontribusi dalam membentuk guru yang adaptif, reflektif, dan profesional. Oleh karena itu, integrasi aspek AQ dalam pengembangan profesi guru perlu menjadi bagian dari strategi kelembagaan yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Adversity Quotient, Profesionalisme Guru, Manajemen Sekolah, Ketangguhan Psikologis, Kinerja Guru, Pendekatan Kualitatif*

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang dan mengalami berbagai transformasi, peran guru tidak lagi terbatas pada penyampaian materi pembelajaran. Guru kini dituntut untuk memainkan peran yang lebih kompleks, termasuk sebagai pembina karakter, agen perubahan sosial, fasilitator pembelajaran aktif, serta mediator antara kebijakan pendidikan dan realitas yang dihadapi peserta didik di lapangan. Peran yang

multidimensional ini memerlukan kompetensi yang tidak hanya bersifat akademik dan pedagogis, tetapi juga afektif, emosional, dan psikologis yang memadai agar guru mampu menghadapi dinamika kerja yang semakin menantang.

Dalam praktiknya, guru dihadapkan pada berbagai tekanan, seperti perubahan kurikulum yang cepat, beban administratif yang terus meningkat, ekspektasi masyarakat yang tinggi, serta relasi interpersonal yang kompleks baik dengan siswa, orang tua, maupun rekan sejawat. Tidak sedikit guru yang mengalami kelelahan emosional, stres berkepanjangan, bahkan penurunan motivasi profesional (Darmadi, 2018). Situasi ini mengindikasikan pentingnya ketahanan psikologis dan kemampuan manajemen diri sebagai bagian integral dari profesionalisme guru.

Dalam konteks tersebut, konsep *Adversity Quotient* (AQ) menjadi relevan untuk dikaji. AQ merupakan indikator yang mengukur sejauh mana individu mampu bertahan, bangkit, dan belajar dari kesulitan hidup. Konsep ini mencakup empat dimensi utama, yaitu *Control* (kemampuan mengendalikan situasi), *Ownership* (rasa tanggung jawab atas tantangan), *Reach* (batas pengaruh dari kesulitan terhadap aspek kehidupan lainnya), dan *Endurance* (ketahanan dalam menghadapi tekanan dalam jangka waktu panjang). Dalam konteks profesi guru, tingkat AQ yang tinggi memungkinkan seseorang untuk tetap konsisten dalam menjalankan peran profesional, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan (Sukardewi et al., 2013).

Sayangnya, implementasi konsep AQ dalam sistem pendidikan nasional masih belum banyak mendapatkan perhatian. Sebagian besar program pengembangan guru cenderung berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dan pedagogis, tanpa menempatkan aspek ketahanan pribadi sebagai bagian yang strategis dalam pembinaan profesionalisme. Padahal, dalam realitas di lapangan, ketahanan mental dan emosional guru sangat menentukan kualitas layanan pendidikan dan keberlanjutan kinerja mereka.

Penelitian ini berangkat dari kesadaran bahwa manajemen AQ seharusnya menjadi bagian dari strategi kelembagaan, bukan sekadar kapasitas pribadi guru. AQ dapat difasilitasi secara sistematis melalui intervensi manajerial seperti pelatihan emosional, pembentukan budaya kerja yang suportif, pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan, serta kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan psikososial guru. Dengan pendekatan ini, AQ tidak diposisikan sebagai faktor individual semata, melainkan sebagai komponen dari sistem manajemen sekolah yang terintegrasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara komprehensif bagaimana manajemen AQ diterapkan dalam lingkungan sekolah

menengah atas guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Fokus penelitian diarahkan pada strategi yang dilakukan sekolah dalam membina ketangguhan guru secara psikologis, serta bagaimana kebijakan dan iklim organisasi berkontribusi terhadap penguatan profesionalisme secara berkelanjutan.

Dalam upaya menjawab pertanyaan tersebut, penelitian dilakukan di dua sekolah menengah atas, yaitu SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 di Kabupaten Kotabaru. Kedua sekolah ini dipilih karena memiliki karakteristik geografis dan kelembagaan yang berbeda. SMA Negeri 1 terletak di wilayah pinggiran dengan keterbatasan infrastruktur dan sumber daya, sedangkan SMA Negeri 2 berada di kawasan perkotaan yang lebih mudah mengakses fasilitas pendidikan. Perbedaan ini memberikan keragaman konteks yang memungkinkan analisis yang lebih kaya dalam memahami bagaimana manajemen AQ dijalankan sesuai dengan tantangan masing-masing lingkungan. Meskipun berbeda dalam hal kondisi eksternal, keduanya menghadapi tantangan yang sama secara substansial, yakni bagaimana mempertahankan profesionalisme guru di tengah kompleksitas kerja yang semakin tinggi.

Temuan dari penelitian terdahulu, seperti yang dijelaskan oleh Kamilah dan Asni (2024), menunjukkan bahwa AQ dapat ditingkatkan melalui intervensi yang bersifat sistematis, seperti teknik *problem solving* dalam layanan bimbingan kelompok. Meskipun studi tersebut dilakukan pada siswa, prinsip dasar bahwa ketahanan bukan sifat bawaan melainkan keterampilan yang dapat dikembangkan, juga relevan untuk diterapkan dalam konteks pengembangan profesional guru. Hal ini memperkuat argumen bahwa pembinaan AQ seharusnya menjadi bagian dari kebijakan kelembagaan, bukan sekadar pendekatan personal.

Berdasarkan pemaparan tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- Menganalisis sejauh mana manajemen *Adversity Quotient* diterapkan sebagai bagian dari strategi institusional dalam mendukung profesionalisme guru.
- Mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen *Adversity Quotient* di lingkungan sekolah.
- Menggambarkan keterkaitan antara manajemen AQ dengan peningkatan profesionalisme guru berdasarkan dimensi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, serta bagaimana intervensi manajerial dapat memfasilitasi proses penguatan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis berfungsi sebagai dasar konseptual yang memperkuat landasan pemikiran dalam penelitian ini. Fokus utama diarahkan pada peran *Adversity Quotient* (AQ) dalam membentuk kinerja dan profesionalisme guru, serta bagaimana AQ dapat dikembangkan melalui dukungan institusional.

Penelitian oleh Puspasari, Kuwato, dan Wijaya (2012) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan AQ pada siswa SMP yang sedang mengalami masa transisi. Dimensi AQ yang meliputi *Control*, *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance* terbukti meningkat seiring dengan kualitas dukungan dari lingkungan sekitar. Temuan ini menunjukkan bahwa ketangguhan individu bukanlah faktor bawaan, melainkan dapat dibentuk melalui lingkungan sosial yang suportif, yang secara konseptual juga relevan dalam konteks guru di institusi pendidikan.

Selanjutnya, Tilova (2019) dalam penelitiannya terhadap guru di SMPIT Al-Madinah menyimpulkan bahwa AQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 35,8%. Guru yang memiliki AQ tinggi menunjukkan ketahanan mental yang kuat dan mampu mempertahankan kinerja dalam situasi penuh tekanan. Penelitian ini menegaskan bahwa AQ tidak hanya berdampak secara personal, tetapi juga dapat ditingkatkan melalui dukungan sistem kelembagaan.

Penelitian Sukardewi, Dantes, dan Natajaya (2013) memperkuat temuan sebelumnya, dengan menunjukkan bahwa AQ, etos kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Amlapura. AQ menyumbang 19,1%, sementara budaya organisasi menjadi faktor dominan dengan kontribusi 40,5%. Hal ini menegaskan bahwa manajemen AQ yang efektif sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya kolektif yang dibangun oleh institusi.

Secara keseluruhan, ketiga penelitian terdahulu memberikan bukti empiris bahwa AQ merupakan indikator penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dalam konteks penelitian ini, temuan tersebut menjadi pijakan untuk menganalisis bagaimana manajemen AQ dapat diterapkan secara strategis di sekolah, terutama di wilayah dengan tantangan kerja yang tinggi seperti Kabupaten Kotabaru.

Penelitian oleh **Fathurrahman Suryadi dkk. (2024)** berjudul "*Peran Manajemen Pendidikan dalam Mewujudkan Sekolah Berkualitas*" menekankan bahwa manajemen pendidikan, khususnya dalam aspek sumber daya manusia, sarana, keuangan, dan supervisi, berperan penting dalam meningkatkan kualitas sekolah dan profesionalisme guru. Supervisi yang efektif dan pembinaan yang berkelanjutan dinilai mampu memperkuat kinerja guru

secara institusional. Penelitian ini relevan dengan studi di Kotabaru karena sama-sama menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru dapat didorong melalui sistem manajerial yang terstruktur dan adaptif terhadap tantangan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna menggali dan memahami secara mendalam mengenai manajemen *Adversity Quotient* serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru di lingkungan pendidikan menengah atas. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang dikaji memiliki kompleksitas sosial, psikologis, dan manajerial yang tidak dapat sepenuhnya dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif. Oleh sebab itu, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, strategi, serta pengalaman para pelaku pendidikan secara kontekstual dan mendalam.

Penelitian ini dilaksanakan di dua sekolah, yaitu SMA Negeri 1 Kotabaru dan SMA Negeri 2 Kotabaru. Kedua sekolah dipilih secara purposive berdasarkan pertimbangan karakteristik geografis dan administratif yang berbeda, yang diharapkan dapat memberikan variasi dalam penerapan strategi manajerial *Adversity Quotient*. SMA Negeri 1 terletak di wilayah pinggiran dengan tantangan geografis dan keterbatasan sarana prasarana, sedangkan SMA Negeri 2 berada di kawasan pusat kota yang memiliki akses lebih baik terhadap sumber daya pendidikan dan dukungan kelembagaan. Pemilihan lokasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komparatif dan holistik mengenai bagaimana konteks sosial dan struktural memengaruhi pengelolaan *Adversity Quotient* di tingkat sekolah.

Objek kajian dalam penelitian ini difokuskan pada strategi manajemen institusional dalam membina dan mengembangkan aspek *Adversity Quotient* guru, bukan hanya sebagai kapasitas psikologis individu, tetapi sebagai hasil dari proses pembelajaran organisasi, praktik kepemimpinan, dan intervensi kebijakan yang dirancang oleh pihak manajemen sekolah. Dengan demikian, *Adversity Quotient* dipahami dalam konteks kelembagaan sebagai bagian dari sistem pendukung yang mencakup pelatihan ketahanan mental, program pembinaan karakter, kegiatan pemberdayaan sosial, serta penciptaan iklim kerja yang positif, suportif, dan sehat secara emosional. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang bagaimana lingkungan sekolah dapat membentuk guru yang tangguh, reflektif, dan profesional dalam menghadapi dinamika pendidikan kontemporer.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap aktivitas kelembagaan di dua sekolah menengah atas, yaitu SMA Negeri 1 Kotabaru dan SMA Negeri 2 Kotabaru. Pemaparan ini menggambarkan bagaimana manajemen *Adversity Quotient* diterapkan dalam praktik, serta bagaimana dinamika kelembagaan dan budaya kerja di masing-masing sekolah berkontribusi dalam membentuk ketangguhan psikologis dan profesionalisme guru.

Wawancara dengan kepala sekolah dan guru senior di SMA Negeri 1 Kotabaru menunjukkan bahwa penguatan *Adversity Quotient* tidak dilakukan melalui program formal yang sistematis, melainkan lebih mengandalkan pendekatan emosional dan relasi interpersonal. Keterbatasan sumber daya dan akses pelatihan tidak menjadi hambatan utama, sebab sekolah mengembangkan mekanisme internal berupa forum mingguan yang mencakup refleksi pengalaman, penguatan spiritual, dan ruang berbagi antar guru. Aktivitas ini terbukti membantu guru dalam meredam stres, mengolah beban kerja, serta menumbuhkan solidaritas sosial yang memperkuat ketahanan mental secara kolektif.

Di sisi lain, SMA Negeri 2 Kotabaru menunjukkan bentuk manajemen yang lebih terstruktur dan terprogram. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penguatan *Adversity Quotient* dilakukan melalui model supervisi kolaboratif dan mentoring antar guru, di mana guru senior berperan sebagai pembimbing profesional bagi guru muda. Pendekatan ini menciptakan lingkungan pembelajaran yang adaptif dan suportif, serta memperkuat kohesi tim dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, sekolah memberikan pengakuan terhadap kontribusi non-akademik, seperti semangat kerja, loyalitas, atau inisiatif pribadi guru, sebagai bentuk apresiasi yang membangun motivasi intrinsik. Guru merasa dihargai tidak semata-mata karena capaian akademik siswa, tetapi juga karena proses dan dedikasi yang mereka tunjukkan secara konsisten dalam keseharian.

Temuan ini memiliki keterkaitan dengan hasil penelitian Sri Utami, Nashori, dan Rachmawati (2014), yang menunjukkan bahwa pelatihan *Adversity Quotient* mampu meningkatkan motivasi individu melalui pendekatan berbasis pengalaman (*experiential learning*) dan latihan respons adaptif terhadap kesulitan. Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada siswa, prinsip yang sama juga relevan diterapkan dalam lingkungan kerja guru, terutama melalui program pembinaan yang terstruktur dan kolaboratif. Baik siswa maupun guru, ketika mendapatkan dukungan sistematis yang memperkuat resiliensi dan semangat menghadapi tantangan, akan menunjukkan peningkatan motivasi dan performa.

Hal ini memperkuat argumen bahwa *Adversity Quotient* tidak hanya dibentuk secara personal, tetapi juga dapat dikembangkan melalui intervensi institusional yang tepat.

Temuan dari observasi lapangan turut memperkuat hasil wawancara. Di SMA Negeri 1 Kotabaru, peneliti mencatat adanya suasana kerja yang akrab dan penuh empati. Nilai gotong royong, keakraban, dan dukungan emosional tercermin dalam berbagai kegiatan informal seperti kerja bakti, pengajian bersama, serta diskusi ringan antar guru di luar jam pelajaran. Suasana ini menciptakan rasa aman psikologis yang sangat penting dalam memperkuat ketahanan guru terhadap tekanan kerja.

Sementara itu, di SMA Negeri 2 Kotabaru, dinamika kolaboratif tampak jelas dalam pola komunikasi dan pelatihan internal. Guru diberikan ruang untuk berdiskusi secara terbuka, mengajukan kritik terhadap sistem pembelajaran, dan merumuskan solusi bersama tanpa rasa khawatir terhadap penilaian negatif. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *Control* dan *Ownership* dalam *Adversity Quotient* dapat tumbuh melalui pendekatan kelembagaan yang partisipatif dan dialogis. Bahkan, muncul inisiatif dari guru sendiri untuk membentuk kelompok refleksi informal, yang memperlihatkan bahwa pembentukan *Adversity Quotient* tidak semata top-down, melainkan juga berkembang dari bawah sebagai hasil internalisasi nilai-nilai organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* guru tidak terbentuk secara instan, tetapi melalui proses interaktif yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Guru yang merasa didukung secara emosional, diberdayakan dalam pengambilan keputusan, dan dihargai atas dedikasinya akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja secara konstruktif. Oleh karena itu, manajemen *Adversity Quotient* perlu menjadi bagian integral dalam strategi kelembagaan sekolah untuk mendorong profesionalisme yang berkelanjutan dan kontekstual, terutama dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berubah.

Pembahasan

Penerapan Manajemen *Adversity Quotient* sebagai Strategi Institusional dalam Mendukung Profesionalisme Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen *Adversity Quotient* (AQ) telah diterapkan secara nyata sebagai bagian dari strategi kelembagaan di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kotabaru. Meskipun pendekatan yang diterapkan berbeda secara struktural, keduanya mengarah pada tujuan yang sama: membentuk guru yang tangguh, adaptif, dan profesional dalam menjalankan perannya di tengah dinamika dan tekanan kerja yang semakin kompleks.

Di SMA Negeri 1 Kotabaru, yang berada di daerah dengan keterbatasan infrastruktur dan tantangan geografis, penerapan AQ tidak dilakukan melalui program formal atau berbasis anggaran besar. Sebaliknya, pendekatan berbasis komunitas dan kekeluargaan menjadi strategi utama dalam menumbuhkan ketahanan psikologis guru. Sekolah menginisiasi forum mingguan yang bersifat reflektif dan spiritual, di mana guru dapat berbagi pengalaman, mengekspresikan tekanan yang dirasakan, dan saling memberi dukungan moral. Kegiatan ini memperkuat dimensi *Control* dan *Endurance* dalam AQ—kemampuan mengelola tekanan serta bertahan dalam kondisi sulit—sekaligus menanamkan nilai-nilai kolektif sebagai bagian dari iklim kerja yang sehat.

Sementara itu, SMA Negeri 2 Kotabaru menerapkan strategi yang lebih formal dan sistematis. Penguatan AQ dilakukan melalui sistem supervisi kolaboratif, mentoring antar guru, pelatihan rutin, dan pemberian penghargaan terhadap inisiatif individu maupun kontribusi non-akademik. Guru diberi ruang untuk berperan aktif dalam evaluasi internal dan pengambilan keputusan institusional. Pendekatan ini memperkuat dimensi *Ownership* dan *Reach*, yaitu sejauh mana guru merasa bertanggung jawab atas kinerjanya dan mampu mengelola batas pengaruh tekanan terhadap aspek profesional lainnya.

Penerapan manajemen AQ di kedua sekolah ini mencerminkan bahwa strategi penguatan ketangguhan guru dapat dilakukan secara adaptif sesuai dengan konteks lokal. AQ tidak hanya dipahami sebagai kapasitas individu untuk bertahan, tetapi sebagai hasil dari desain kelembagaan yang partisipatif, responsif, dan kontekstual. Hal ini sejalan dengan penelitian Tilova (2019) dan Sukardewi dkk. (2013), yang menyatakan bahwa AQ dapat diperkuat melalui sistem dukungan yang terstruktur, baik berupa pelatihan, supervisi, maupun budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis guru.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Manajemen *Adversity Quotient* di Lingkungan Sekolah

Implementasi manajemen AQ di lingkungan sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat berperan sebagai pendukung maupun penghambat. Faktor pendukung utama yang ditemukan dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan sekolah yang transformatif dan inklusif, budaya kerja yang kolaboratif, serta keberadaan ruang reflektif dan kegiatan emosional-spiritual yang terintegrasi ke dalam rutinitas kelembagaan.

Di kedua sekolah, kepala sekolah memainkan peran sentral dalam menumbuhkan ketangguhan guru. Kepemimpinan yang empatik, terbuka terhadap aspirasi, dan memberikan keteladanan dalam menghadapi tekanan kerja terbukti meningkatkan rasa aman psikologis di kalangan guru. Kepala sekolah yang demikian mampu membangun

kepercayaan, memberikan ruang dialog terbuka, serta mendorong guru untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap institusi dan perannya.

Faktor pendukung lainnya adalah budaya organisasi yang menekankan nilai kebersamaan, gotong royong, dan toleransi terhadap kesalahan. Ketika guru merasa dihargai tidak hanya dari sisi akademik, tetapi juga atas dedikasi, loyalitas, dan semangat kerjanya, maka akan terbentuk motivasi intrinsik yang memperkuat AQ. Budaya seperti ini memungkinkan guru untuk berkembang tanpa rasa takut, berani berefleksi, dan tidak mudah menyerah terhadap tantangan.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah hambatan dalam implementasi manajemen AQ, seperti beban administratif yang tinggi, kurangnya pelatihan AQ secara formal, perubahan kebijakan kurikulum yang cepat, serta ekspektasi masyarakat dan pemangku kepentingan yang tidak sebanding dengan dukungan struktural yang diberikan. Dalam konteks ini, guru rentan mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi, hingga mengalami disorientasi profesional apabila tidak didampingi oleh sistem dukungan yang memadai.

Dampak dari hambatan-hambatan ini menjadi semakin nyata ketika budaya organisasi bersifat kaku, tidak komunikatif, dan minim ruang partisipatif. Guru yang bekerja dalam iklim kerja seperti ini cenderung merasa terasing, tidak didengar, dan mengalami tekanan psikologis yang tinggi. Oleh karena itu, peran institusi dalam menciptakan iklim kerja yang sehat menjadi kunci dalam menghilangkan hambatan-hambatan tersebut, sekaligus mengoptimalkan potensi AQ yang dimiliki guru.

Keterkaitan antara Manajemen *Adversity Quotient* dan Profesionalisme Guru

Manajemen AQ memiliki korelasi yang erat dan langsung terhadap peningkatan profesionalisme guru, baik dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Temuan dari kedua sekolah menunjukkan bahwa guru dengan tingkat AQ yang tinggi tidak hanya mampu menjaga kestabilan emosional, tetapi juga menunjukkan konsistensi dalam pengembangan kompetensi, integritas dalam menjalankan tugas, dan ketangguhan dalam menghadapi tekanan kerja.

Di SMA Negeri 1, pendekatan berbasis spiritual dan kekeluargaan membentuk kepribadian guru yang reflektif dan berempati tinggi. Guru yang terlibat aktif dalam kegiatan internal sekolah memperlihatkan peningkatan dalam dimensi kepribadian dan sosial, seperti kemampuan menjalin hubungan yang sehat, menjaga komunikasi efektif, dan memiliki kepedulian terhadap dinamika peserta didik. Hal ini menjadi pondasi dalam

membentuk guru yang profesional secara utuh, tidak hanya pada tataran kognitif dan teknis, tetapi juga afektif dan moral.

Sedangkan di SMA Negeri 2, penerapan pelatihan dan supervisi berdampak langsung pada penguatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Guru merasa terdorong untuk terus belajar, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mengikuti perkembangan pendidikan secara aktif. Selain itu, keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan internal memberikan pengalaman berharga yang memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, keterkaitan antara manajemen AQ dan profesionalisme guru terletak pada bagaimana institusi mampu menciptakan ruang yang memungkinkan AQ berkembang secara alami dan sistematis. Dalam konteks ini, AQ bukan hanya alat ukur ketahanan individu, tetapi juga menjadi indikator sejauh mana sistem pendidikan mampu merespons kebutuhan psikologis dan profesional guru. Ketika AQ dikelola dengan baik, guru tidak hanya bertahan, tetapi tumbuh, berinovasi, dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan dalam proses pendidikan.

Hal ini memperkuat pandangan bahwa profesionalisme guru adalah hasil dari sinergi antara kompetensi pribadi dan sistem kelembagaan yang mendukung. Manajemen AQ yang efektif bukan hanya memperkuat daya tahan individu, tetapi juga menciptakan ekosistem pendidikan yang stabil, produktif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan secara mendalam melalui pendekatan metode campuran, dapat disimpulkan bahwa manajemen *Adversity Quotient* merupakan salah satu strategi kunci dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, terutama di daerah dengan tantangan geografis, sosial, dan struktural seperti Kotabaru. Studi kasus yang dilakukan di SMA Negeri 1 Kotabaru dan SMA Negeri 2 Kotabaru menunjukkan bahwa dimensi *Adversity Quotient* memiliki korelasi dan pengaruh yang signifikan terhadap indikator profesionalisme guru, yakni kompetensi secara pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Kualitas pada aspek *Adversity Quotient* yang tinggi tidak hanya membantu guru untuk tetap bertahan dalam menghadapi tekanan, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang dan melaksanakan tugasnya secara konsisten, etis, dan inovatif. Guru yang memiliki kontrol diri mampu menghadapi tekanan tugas

dengan bijak, guru dengan rasa kepemilikan tinggi bertanggung jawab atas proses pembelajaran tanpa saling menyalahkan, guru dengan kemampuan membatasi pengaruh masalah tetap menjaga hubungan sosial yang sehat, dan guru dengan daya tahan mental yang baik tetap memiliki semangat belajar meskipun berada dalam tekanan lingkungan kerja yang sulit. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan aspek *Adversity Quotient* merupakan faktor utama dalam menciptakan guru yang profesional dan tahan terhadap dinamika perubahan kebijakan pendidikan. Dari sisi manajerial, sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan sistem dan budaya organisasi yang dapat memperkuat aspek *Adversity Quotient* pada guru, mulai dari gaya kepemimpinan, desain program pelatihan mental, pengembangan ruang dialog yang sehat, hingga penguatan kolektivitas kerja. Temuan ini juga membuktikan bahwa keterbatasan fasilitas dan geografis bukanlah penghalang utama dalam membangun ketangguhan guru, selama manajemen sekolah mampu merancang pendekatan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan lokal guru. Hal ini sejalan dengan temuan Fathurrahman Suryadi dkk. (2024) yang menekankan bahwa efektivitas manajemen pendidikan, termasuk dalam aspek pembinaan dan supervisi, memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru, terlepas dari kondisi lingkungan dan keterbatasan sumber daya yang ada.

Penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme guru bukan semata hasil dari pelatihan teknis atau peningkatan kompetensi akademik, melainkan terbentuk dari interaksi dinamis antara kapasitas personal, dukungan kelembagaan, dan keberlanjutan pembinaan karakter. Dalam konteks ini, *Adversity Quotient* menjadi titik temu antara ketahanan psikologis dan sistem manajemen pendidikan. Profesionalisme tidak lahir dari tekanan formal semata, tetapi dari ruang aman dan sehat yang memungkinkan guru tumbuh sebagai individu yang reflektif, kuat, dan bermakna dalam peran sosialnya. SMA Negeri 1 Kotabaru yang mengedepankan pembinaan berbasis kekeluargaan, spiritualitas, dan solidaritas komunitas, serta SMA Negeri 2 Kotabaru yang mengembangkan sistem pembinaan formal melalui pembelajaran, supervisi kolaboratif, dan pelatihan keterampilan lunak, yang sama-sama menunjukkan hasil yang signifikan dalam menginternalisasi nilai-nilai aspek *Adversity Quotient* ke dalam praktik profesionalisme guru. Meski berbeda pendekatan, keduanya membuktikan bahwa ketika institusi pendidikan menyediakan ruang yang sehat dan empati, guru memiliki peluang yang lebih besar untuk membentuk kekuatan mental dan etika kerja yang tinggi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa guru yang memiliki kualitas *Adversity Quotient* tinggi mampu bertahan di tengah tuntutan pekerjaan yang meningkat, tetap menjaga komitmen profesi, dan menjalankan tugasnya dengan integritas. Dengan

demikian, kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah bahwa manajemen *Adversity Quotient* perlu diintegrasikan secara sistemis dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan, baik dalam tataran mikro di tingkat sekolah, maupun dalam kebijakan makro di tingkat lebih lanjut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan agar pihak sekolah, khususnya kepala sekolah dan jajaran manajemen, dapat menjadikan manajemen pada aspek *Adversity Quotient* sebagai pendekatan strategis dalam upaya peningkatan kinerja guru secara menyeluruh, bukan hanya dari sisi akademik, tetapi juga dari aspek emosional dan psikologis yang mendalam. Sekolah perlu mulai menyusun kebijakan pembinaan yang menyentuh sisi kemanusiaan guru melalui program penguatan ketangguhan, seperti pelatihan, forum reflektif, pengembangan sistem pembelajaran antar guru, serta pemberian penghargaan berbasis etos kerja dan dedikasi, bukan hanya capaian akademik siswa. Kepala sekolah juga harus menjadi teladan dalam membangun komunikasi terbuka, gaya kepemimpinan yang empati, serta mendorong kolaborasi antar guru yang terkait untuk menciptakan suasana kerja yang suportif. Untuk sekolah-sekolah yang berada di wilayah dengan keterbatasan sumber daya seperti SMA Negeri 1 Kotabaru, penting untuk memaksimalkan kekuatan budaya lokal dan nilai-nilai spiritual dalam membentuk solidaritas komunitas guru, sementara sekolah dengan dukungan infrastruktur seperti SMA Negeri 2 Kotabaru dapat mengembangkan sistem pelatihan yang lebih terstruktur dengan pendekatan psikologis dan manajerial yang berimbang. Di sisi lain, pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan perlu mendorong lahirnya kebijakan pelatihan profesional guru yang tidak hanya berbasis kompetensi akademik, tetapi juga memperhatikan aspek ketahanan pribadi dan karakter. *Adversity Quotient* juga perlu dimasukkan sebagai bagian dari indikator penilaian kinerja guru dalam program maupun dalam instrumen pengembangan karier. Dengan integrasi manajemen *Adversity Quotient* secara sistemis dan adaptif, dunia pendidikan di Indonesia akan semakin mampu melahirkan guru yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara mental, tangguh secara emosional, dan profesional dalam setiap aspek tugasnya.

DAFTAR REFERENSI

- Alfaruqy, M. Z., Sari, I. A., & Safuroh, S. (2023). Hubungan dukungan sosial orang tua dan adversity quotient dengan motivasi belajar pada siswa kelas 7 SMP Negeri 1 Baturetno. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 10(1), 38–50. <https://doi.org/10.21009/jkkp.101.04>

- Darmadi, H., & Mm, M. M. (2018). *Guru Jembatan Revolusi*. CV Kekata Group.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/963/714
- Kamilah, S., & Asni, A. (2024). Efektivitas layanan bimbingan kelompok dengan teknik problem solving untuk meningkatkan adversity quotient pada siswa sekolah menengah pertama (SMP). *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(2), 1233–1242. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5015>
- Puspasari, D. A., Kuwato, T., & Wijaya, H. E. (2021). Dukungan sosial dan adversity quotient pada remaja yang mengalami transisi sekolah. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 69–76. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol17.iss1.art8>
- Ratnamurni, E. D., Hastuti, S., Lestari, D., Septiarini, E., & Rahardianto, R. (2025). Peningkatan motivasi belajar melalui adversity quotient siswa SMAN 1 Cimahi. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 6, 390–401. <https://doi.org/10.26874/jakw.v6i1.661>
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. John Wiley & Sons.
- Sukardewi, N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2021). Kontribusi adversity quotient, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2), 1–12.
- Suryadi, F., Pasaribu, M. H., Siahaan, A. D., & Lubis, Y. (2024). Peran manajemen pendidikan dalam mewujudkan sekolah berkualitas. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 3(4). <https://doi.org/10.58192/insdun.v3i4.2617>
- Tilova, N. (2021). Meninjau kinerja guru Islam: Adversity quotient dan spiritual quotient. *Scientific Journal of Reflection*, 2(2), 211–220. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2628088>
- Utami, S., Nashori, F., & Rachmawati, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan adversity quotient untuk meningkatkan motivasi belajar siswa sekolah menengah pertama. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 6(1), 131–149. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol6.iss1.art9>