

MEMBANGUN KECERDASAN EMOSIONAL DAN ADVERSITI (EMOTIONAL AND ADVERSITY INTELLIGENCE) PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN NON FORMAL (PTK-PNF)

Widya Ayu Puspita*

Abstract

The educators and the administrative personnel of non-formal education play as frontliners in implementing the programs of non-formal and informal education. They are expected to provide learning communities with excellent services. On the other hand the existing problems are very complicated and need high skills to solve. This article discusses emotional and adversity intelligence and how to develop them for the educators and the administrative personel of non-formal education.

Keywords: emotional intelligence, adversity intelligence, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan nonformal dan informal merupakan salah satu jalur pendidikan nasional yang berusaha mewadahi kelompok-kelompok masyarakat yang tidak mau dan atau tidak mampu menjangkau jalur pendidikan formal dengan berbagai alasan. Di dalam pelaksanaannya, pendidikan nonformal dan informal didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal (PTK-PNF). Di lapangan banyak sekali varian PTK-PNF mulai dari karakteristik individu (umur, jenis kelamin, suku bangsa, agama, minat, dan kepribadian), status kepegawaian, latar belakang pendidikan, kondisi sosial ekonomi, dan ragam PNF yang ditangani sampai dengan kompleksitas permasalahan yang ada di lapangan. Keragaman ini timbul karena pendidikan nonformal sebagian besar tumbuh dari adanya tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang juga sangat beragam.

Demikian pula dengan PTK-PNF, juga sebagian besar lahir dari kebutuhan masyarakat yang mendesak sehingga seringkali timbul ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang dimiliki dengan jenis pendidikan nonformal dan informal yang ditangani. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan pelaksanaan tugas yang tidak profesional, seadanya, dan kurang atau bahkan tidak berkualitas sehingga tidak memenuhi harapan masyarakat. Lebih jauh lagi, belum mampu mengentaskan masyarakat yang masih terbenam dalam kemarginalan sehingga tujuan pendidikan nasional belum tercapai dengan optimal.

Bagi PTK-PNF yang mengemban tugas, ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan stres, apatis, frustrasi, dan bahkan meninggalkan tugasnya, apalagi didukung oleh kenyataan masih kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi PTK-PNF. Dalam mengemban tugasnya sehari-hari, sebenarnya telah dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas PTK-PNF, baik dari segi peningkatan kualifikasi pendidikan formal, kompetensi maupun keterampilan khusus. Akan tetapi, seringkali tuntutan tugas yang kurang berimbang dengan kompleksitas permasalahan dan kurangnya penghargaan yang diterima seringkali membuat PTK-PNF tidak melanjutkan tugas sehingga terjadi ketidaksinambungan kegiatan karena kurangnya tenaga. Di samping itu, PTK-PNF seringkali meninggalkan profesinya karena ketidakpastian jaminan (keamanan dan kenyamanan) kerja, terlalu rumitnya permasalahan lapangan (beragamnya sasaran, kesulitan geografis, transportasi, rendahnya motivasi peserta didik, dan sebagainya) atau mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan. Ini menunjukkan bahwa profesi sebagai PTK-PNF belum menjadi bidang tugas yang diinginkan dan prestisius meskipun sangat mulia. Dikatakan mulia karena PTK-PNF sebagian besar melaksanakan profesi yang berhubungan dengan masyarakat yang termarginalkan atau benar-benar membutuhkan uluran tangan. Dampak lebih lanjut adalah bahwa derasnya arus "brain drain" ini sangat merugikan karena setiap kali pelaksanaan kegiatan harus diawali dengan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi PTK-PNF yang baru. Hal ini akan dapat terjadi terus menerus selama PTK-PNF merasa bahwa profesinya belum jelas dan kurang membanggakan.

* Pamong Belajar BPPNFI Regional IV

Kompleksnya permasalahan PNF di lapangan sebagaimana diuraikan di atas memerlukan tingginya kecerdasan khusus agar PTK-PNF tetap tegar dalam melaksanakan tugas serta mengemban amanah dan tanggung jawabnya dengan baik. Berkaitan dengan hal tersebut, sebagaimana disebutkan oleh Stozlt (2000) dan Goleman (2002) kecerdasan yang perlu dimiliki adalah kecerdasan emosi dan *adversiti (emotional and adversity intelligence)*. Kedua kecerdasan ini akan dapat membangun dan meningkatkan kemampuan PTK-PNF dalam berjuang melayani masyarakat di bidang pendidikan. Kecerdasan ini penting dimiliki karena kontribusinya akan saling mendukung dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Kecerdasan emosional yang tinggi tanpa didukung oleh kecerdasan *adversiti* tetap akan membuat seseorang mengalami stagnasi ketika berhadapan dengan masalah sedangkan kecerdasan *adversiti* tanpa didukung kecerdasan emosional akan membuat seseorang sangat egois atau individualis sehingga sulit diterima oleh lingkungan kerja atau kelompok kerja. Prestasi yang didapatkan hanyalah untuk dirinya sendiri, tanpa memperhatikan kepentingan orang lain. Oleh karena itulah maka kombinasi secara

proporsional dari kedua kecerdasan inilah yang hendaknya dioptimalkan dan diasah terus oleh PTK-PNF.

Masalah Penelitian

1. Apakah yang dimaksud dengan kecerdasan emosi dan *adversiti (emotional and adversity intelligence)*?
2. Bagaimanakah upaya-upaya yang dapat dilakukan guna menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan emosi dan *adversiti (emotional and adversity intelligence)* PTK-PNF sehingga dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan sosial serta dapat mencapai prestasi puncak?

Tujuan Penelitian

1. Memberikan gambaran mengenai kecerdasan emosi dan *adversiti (emotional and adversity intelligence)*
2. Memberikan gambaran mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan guna menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan emosi dan *adversiti (emotional and adversity intelligence)* PTK-PNF sehingga dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan sosial serta dapat mencapai prestasi puncak?

PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional

Era globalisasi dengan arus perkembangan informasi dan teknologi memberikan perluasan pengetahuan bagi setiap individu. Di samping itu, juga memberikan kesempatan kerja yang sangat luas dan beragam, termasuk bagi PTK-PNF sehingga dapat senantiasa mengaktualisasikan diri namun tak jarang tuntutan standar profesional belum dapat terpenuhi. Hal ini tentu mempengaruhi sikap dan perilaku kerja PTK-PNF, padahal bagaimanapun latar belakang seseorang yang berada di dunia kerja, profesionalisme tetap menjadi tuntutan. Memenuhi standar profesi berarti telah memenuhi standar kompetensi dan karakter tuntutan kerja. Persoalan kompetensi yang harus terpenuhi harus diiringi oleh daya juang atau tahan banting dan semangat kerja yang akhirnya akan menentukan kinerja individu.

Kinerja PTK-PNF akan mendukung kinerja pendidikan nasional yang dampaknya akan terlihat pada prestasi dan kemajuan pendidikan di Indonesia. Kinerja ini salah satunya disumbang oleh potensi individu. Potensi inilah yang akan diolah menjadi energi untuk menyumbangkan target yang telah dicanangkan. Potensi personal sangat beragam, mulai dari

kemampuan intelektual atau kognisi yang sering dinotasikan sebagai tingkat *Intelligence Quotient (IQ)*, sikap kerja, emosi, dan hubungan sosial sering dinotasikan sebagai tingkat *Emotional Quotient (EQ)* sampai dengan kemampuan psikologis-spiritual, antara lain sikap kerja, emosi, dan hubungan sosial sering dinotasikan sebagai tingkat *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*.

Unsur kognitif (*IQ*) mencakup kreativitas, inisiatif, kesanggupan berprestasi, dan kemampuan pengambilan keputusan. Kognitif adalah kemampuan akademis yang bersifat pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan evaluasi (Winkel, 1991).

Unsur sikap kerja mencakup tanggung jawab dan kejujuran sedangkan unsur emosi meliputi kestabilan emosi, empati, dan kepribadian tangguh atau suatu konstelasi kepribadian yang menguntungkan individu untuk dapat menghadapi tekanan-tekanan dalam hidupnya. Kepribadian tangguh juga merupakan kepribadian yang dapat menyesuaikan dirinya terhadap tuntutan secara tepat dan efektif. Kesimpulannya kepribadian tangguh adalah tidak mudah melarikan diri dan menarik diri dari tanggung jawab (Handayani, 2005).

Unsur hubungan sosial antara lain mencakup penyesuaian diri, kerja sama, kemandirian, dan kepemimpinan. Hal tersebut sangat membantu PTK-PNF dalam menghadapi permasalahan di lapangan. Tidak adanya kemampuan memahami kerja dan sikap mengambil keputusan yang kurang cepat dan kurang bijak akan menambah tingkat depresi yang lebih tinggi. Belum lagi masalah informasi yang membanjir. Jika kurang dapat dimanfaatkan atau tidak dijadikan referensi dapat menghambat dalam pengambilan keputusan.

Sementara itu, banyak orang yang mempunyai tingkat kecerdasan kognitif tinggi yang tidak berhasil memecahkan permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut. Semua pasti mengenal orang yang mempunyai otak cemerlang tetapi kontribusinya kurang dibandingkan dengan orang lain yang intelektualnya lebih rendah.

Goleman (2002:5) mempertanyakan mengapa beberapa orang yang ber-IQ tinggi mengalami kegagalan, sementara banyak yang lainnya dengan IQ yang lebih rendah bisa berkembang pesat. Gagasan baru tentang kecerdasan tersebut dikenal sebagai EQ. Kecerdasan emosional menuntun seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam berinteraksi dengan orang lain sehingga tidak akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi. Dengan demikian, dia akan mudah mencapai tujuannya bersama-sama dengan orang lain. Kecerdasan ini awalnya dicetuskan oleh Daniel Goleman, meskipun telah lebih dahulu ditemukan oleh Howard Gardner melalui teori *multiple intelligence*-nya yang disebutkan sebagai kecerdasan interpersonal.

EQ berorientasi pada kecerdasan mengelola emosi manusia namun seperti halnya IQ, tidak setiap orang mampu memanfaatkan EQ dan potensi sepenuhnya, meskipun kecakapan yang berharga tersebut dimilikinya. Kecerdasan emosional mencakup:

1. pengendalian diri,
2. semangat,
3. ketekunan
4. kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi,
5. kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi,
6. tidak melebih-lebihkan kesenangan,
7. kemampuan mengatur dan menjaga suasana hati agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir,
8. kemampuan membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa,

9. kemampuan memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya,
10. kemampuan menyelesaikan konflik, serta
11. kemampuan memimpin (*Emotional Intelligence*, <http://atau.atau.dokter.indo.net.id> atau emosi.html)

Secara umum, orang yang cerdas secara emosional memiliki karakteristik sukses dalam kehidupan, sukses dalam pekerjaan, mampu bekerja sama dengan orang lain, dan mampu mengendalikan emosi. Dia juga biasanya pintar menarik hati orang lain, bisa memahami sifat setiap orang dengan tepat, biasanya juga hafal nama-nama orang yang dikenalnya, dan mengetahui kesenangan serta ketidaksukaan orang itu. Orang yang cerdas secara emosional itu dalam tingkat yang negatif bisa memanipulasi orang tetapi dalam tingkat yang positif bisa menjadi pemimpin yang baik (Nirmala, 2007).

Menurut Dudung (2003) dan Nirmala (2007) ada beberapa upaya yang dapat dilakukan guna membangun dan meningkatkan kecerdasan emosi, antara lain sebagai berikut.

1. Mengetahui emosi diri

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya dirasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, individu harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Berikut adalah beberapa contoh pesan dari emosi, antara lain takut, sakit hati, marah, frustrasi, kecewa, rasa bersalah, dan kesepian. Ajaran Socrates ialah *Kenalilah dirimu*. Ini menunjukkan inti kecerdasan emosional, yaitu kesadaran akan perasaan diri sendiri sewaktu perasaan itu timbul.

2. Melepaskan emosi negatif

Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk memahami dampak dari emosi negatif terhadap diri sendiri. Sebagai contoh, keinginan untuk memperbaiki situasi ataupun memenuhi target pekerjaan yang membuat individu mudah marah ataupun frustrasi, seringkali justru merusak hubungan dengan bawahan maupun atasan serta dapat menyebabkan stres. Jadi, selama individu dikendalikan oleh emosi negatif justru tidak bisa mencapai potensi terbaik dari diri. Solusinya ialah lepaskan emosi negatif melalui teknik pendayagunaan pikiran bawah sadar sehingga individu tidak menerima dampak negatif dari emosi negatif yang muncul.

3. Mengelola emosi diri sendiri

Individu jangan pernah menganggap emosi negatif atau positif itu baik atau buruk. Emosi adalah sekedar sinyal untuk melakukan tindakan untuk mengatasi penyebab munculnya perasaan itu. Jadi, emosi adalah awal bukan hasil akhir dari kejadian atau peristiwa.

Kemampuan individu untuk mengendalikan dan mengelola emosi dapat membantu mencapai kesuksesan. Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu pertama, menghargai emosi dan menyadari dukungannya. Kedua, berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi dan meyakini bahwa individu pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. Ketiga, dengan bergembira individu mengambil tindakan untuk menanganinya. Kemampuan individu mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri yang paling penting dalam manajemen diri karena individu adalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan individu, bukan sebaliknya.

4. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, serta untuk berkreasi. Kendali diri emosional, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Keterampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

5. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain berarti individu memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan keterampilan ini membuat individu lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut sebagai komunikasi empati. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Keterampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif.

6. Mengelola emosi orang lain

Jika keterampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi maka keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional. Semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antarmanusia. Keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dahsyat jika individu dapat mengoptimalkannya sehingga individu mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia industri hubungan antarkorporasi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antarindividu.

7. Memotivasi orang lain

Keterampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari keterampilan mengenali dan mengelola

emosi orang lain. Keterampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerja sama tim yang tangguh dan andal.

8. Berpikir positif

Berpikir positif merupakan imunitas yang akan meningkatkan kesehatan dan kemampuan individu berinteraksi dengan orang lain. Pikiran positif akan mampu membangun hubungan sinergis dengan orang lain. Melalui pikiran yang positif, ide-ide kreatif, dan inovatif akan muncul ketika melakukan pekerjaan. Di samping itu, pikiran positif merupakan energi yang sangat besar untuk membangkitkan semangat kerja dalam kondisi apapun juga.

9. Mengembangkan kejujuran dan keterbukaan

Kejujuran dan keterbukaan adalah dasar dalam membangun hubungan dengan orang lain. Kedua aspek ini memberikan landasan yang kokoh bagi terbinanya hubungan yang baik. Apabila keduanya tidak dimiliki maka hubungan dengan pihak lain akan mengalami keretakan bahkan kehancuran. Kejujuran dan keterbukaan juga erat kaitannya dengan nilai-nilai moral yang dianut oleh individu. Apabila nilai-nilai moral yang dianut baik maka kedua hal ini juga akan secara baik dipegang dan dikembangkan.

10. Mengembangkan kerjasama saling menguntungkan dengan orang lain

Kemampuan membangun hubungan didasari oleh kemampuan untuk bekerja dengan prinsip saling menguntungkan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Apabila prinsip ini dipegang teguh maka hubungan dengan pihak lain akan semakin kokoh dan banyak manfaat yang akan diperoleh.

Kecerdasan *Adversity*

Dunia kerja, termasuk bidang pendidikan, menuntut daya juang yang tinggi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dunia pendidikan sebagai salah satu bidang kerja menyimpan sejumlah tantangan yang perlu dihadapi dengan kemampuan daya juang yang tinggi. Sasaran yang beragam, wilayah geografis yang sulit dijangkau, tuntutan masyarakat yang beragam, dan berbagai faktor penghambat lainnya yang membutuhkan individu-individu bermental baja serta memiliki keuletan tingkat tinggi.

Di dunia yang lebih luas, fenomena yang muncul akibat globalisasi membuat pasar tenaga kerja semakin kompetitif. Salah satu langkah yang dapat ditempuh untuk memenangkan persaingan tersebut adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Banyak perubahan yang dilakukan untuk ikut bersaing atau

paling tidak menghadapi persaingan tetapi bagi kebanyakan orang, kemajuan kadang tidak selalu berarti perbaikan dan membuat mereka kewalahan.

Tidak semua manusia memiliki karakteristik yang sama. Pada kenyataannya banyak orang yang mengutamakan faktor kecocokan kepribadian, kemampuan, dan nilai-nilai dengan pekerjaan mereka. Kecocokan atau konsistensi antara pekerjaan dengan pegawai atau karyawan membuat pegawai atau karyawan betah sehingga betapapun kesukaran yang dihadapi tidak menyebabkan mereka berpaling dari posisi itu. Sifat tahan banting ini memberi indikasi keberhasilan individu dalam karirnya. Dalam dunia pendidikan nonformal, PTK-PNF menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi sehingga memerlukan daya tahan yang cukup tinggi pula. Kondisi empirik yang semacam ini kemudian melahirkan berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan daya juang dan kemampuan individu dalam mencapai prestasi puncak.

Perkembangan teori yang membahas tentang penentu sukses tidaknya individu dalam menghadapi dunia kerja memunculkan kerangka berpikir yang disebut *Adversity Quotient (AQ)* atau sering disebut sebagai kecerdasan *adversiti*. AQ diperkenalkan oleh Stoltz (2000) sebagai faktor penentu kesuksesan individu dalam menghadapi tantangan dalam pemaksimalan hidup yang dihadapi. Salah satu kajian menarik adalah saat membedakan tiga jenis manusia dilihat dari ketahanan dan kemampuannya dalam mengatasi kesulitan atau tantangan, yakni *quitters campers*, dan *climbers*

Quitters atau mereka yang berhenti adalah individu yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, dan mundur serta berhenti apabila menghadapi kesulitan. Mereka ini menolak kesempatan yang diberikan atau mengabaikan kesempatan tersebut bahkan cenderung menutupi atau meninggalkan dorongan inti manusiawi untuk lebih maju. Karakteristik yang dimiliki oleh para *quitters* ini adalah mudah menyerah dan pencapaian penyelesaian tugas yang rendah. Sikap pesimis juga merupakan satu ciri dari tipe ini, yaitu seorang individu akan cenderung menilai peristiwa negatif akan lebih banyak menimpa dirinya dibandingkan rata-rata individu lain (Stoltz, 2000).

Campers atau mereka yang berkemah adalah orang-orang yang pernah mencoba menyelesaikan suatu kesulitan dan sekurang-kurangnya telah menanggapi tantangan pendakian yang ada namun individu tersebut akan berhenti ketika menganggap masalah tersebut telah diselesaikan pada tingkat tertentu. Penyelesaian masalah yang sebenarnya belum selesai dianggap sementara sebagai kesuksesan. Individu tipe ini cenderung merasa sudah puas dengan apa yang telah dicapai walaupun sebenarnya masih bisa lebih optimal lagi. Orang-orang ini lebih baik dibandingkan *quitters*, sekurang-kurangnya bisa melihat dan merasakan tantangan. Pemecahan masalah yang belum selesai itu sudah mereka anggap kesuksesan akhir namun sebenarnya tidak demikian sebab banyak potensi mereka yang belum teraktualisasi hingga menjadi sia-sia (Stoltz, 2000).

Climbers atau si pendaki

adalah sebutan bagi mereka yang merasa terus perlu mencari alternatif solusi yang tepat. *Climbers* merupakan pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan. Karakteristik *climbers* cenderung selalu optimis, melihat peluang-peluang untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang paling tepat, dan mengubah masalah tersebut menjadi suatu peluang untuk lebih mengaktualisasikan diri serta selalu bersemangat untuk maju. Hambatan merupakan salah satu faktor pendukung dari

Tidak semua manusia memiliki karakteristik yang sama. Pada kenyataannya banyak orang yang mengutamakan faktor kecocokan kepribadian, kemampuan, dan nilai-nilai dengan pekerjaan mereka. Kecocokan atau konsistensi antara pekerjaan dengan pegawai atau karyawan membuat pegawai atau karyawan betah sehingga betapapun kesukaran yang dihadapi tidak menyebabkan mereka berpaling dari posisi itu.

arti sebuah kesuksesan bagi para *climbers*. Individu yang optimis memiliki penyesuaian diri yang lebih baik dan memiliki strategi *coping* yang lebih adaptif daripada individu yang pesimis (Scheier, dkk., 1994). Smith, dkk. (1994) mengemukakan bahwa optimisme membantu individu dalam mengatasi masalah. Ketika menghadapi situasi yang sulit, *climbers* cenderung melakukan usaha yang berorientasi pada tujuan, serta berusaha untuk menyelesaikan masalah dengan melakukan *coping* yang aktif dengan permasalahan yang dihadapi (Stoltz, 2000).

Brown dalam Stoltz (2000) menjelaskan bahwa setiap orang akan mengalami kesulitan dalam dua puluh empat jam dengan dua puluh empat kesulitan. Jika individu mempunyai daya juang tinggi atau tahan banting (*adversiti*), tentu segala stres dapat dihadapi dengan bijak dan dapat mengalami masa stres dengan

lebih damai dan sukses. Maxwell dalam Stoltz (2000) mengungkapkan bahwa perbedaan antara orang yang berprestasi biasa dengan orang yang berprestasi luar biasa adalah persepsinya tentang kegagalan serta bagaimana responnya terhadap kegagalan tersebut. Ternyata ketekunan membawa kepada daya juang (*adversiti*) dan daya tahan tersebut yang akan memberikan kesempatan untuk meraih kesuksesan.

Oulet dalam Stoltz (2000:86-87) mengemukakan bahwa orang dengan *adversiti* tinggi tidak terlalu menderita terhadap hal-hal negatif akibat dari kesulitan. Sifat daya tahan banting dalam diri manusia yang merujuk pada kemampuan menghadapi kondisi yang keras sekalipun, suatu perasaan tentang komitmen, tantangan, dan pengendalian. Pada bagian lain, Wetner (Stoltz, 2000:89) mengatakan bahwa orang ulet adalah orang yang mampu menyelesaikan masalahnya dan orang yang mampu memanfaatkan peluang. Orang yang menganggap kegagalannya merupakan kesempatan yang tertunda dan mengubahnya menjadi batu loncatan adalah orang yang mampu memandang kekeliruan atau pengalaman buruknya sebagai bagian dari hidupnya, belajar darinya dan kemudian maju terus tanpa menyerah. Sementara itu, Seligman dalam Stoltz (2000:81) menyatakan individu yang mempunyai gaya penjelasan atau atribusi lebih optimis dalam meramalkan kesuksesannya.

Dalam melakukan suatu kegiatan tidak selamanya semuanya berjalan lancar karena adakalanya dihadapkan pada kegagalan, hambatan, dan kesulitan. Mortel dalam Stoltz (2000:5) mengemukakan kegagalan ialah suatu proses yang perlu dihargai. Selain itu, Mortel dalam Stoltz (2000:20) juga berpendapat bahwa kegagalan hanyalah suatu pengalaman yang akan menghantar untuk mencoba berusaha lagi dengan pendekatan yang berbeda.

Menurut Maxwell dalam Stoltz (2000:45-69) ada tujuh kemampuan yang dibutuhkan dan harus dikembangkan untuk mengubah kegagalan menjadi kesempatan, yaitu (1) para peraih prestasi pantang menyerah dan tidak jenuh mencoba karena tidak mendasarkan dirinya semata-mata pada prestasi yang tampak, (2) memandang kegagalan sebagai sementara sifatnya, (3) memandang kegagalan sebagai peristiwa tersendiri, (4) memiliki ekspektasi (pengharapan) yang realistis, (5) memfokuskan perhatian pada kekuatan-kekuatan yang dimilikinya, (6) menggunakan berbagai pendekatan dalam meraih prestasinya, dan (7) mudah untuk bangkit kembali.

Menurut Weigand dalam Stoltz (2000) membentuk pola pikir dengan cara membangun konsep diri, belajar memanjat prestasi sampai puncak, memimpin yang lain, adalah suatu keterampilan mengatasi kesulitan yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk menunjang tumbuhnya sikap profesionalisme. Penjelasan ini ditegaskan lagi oleh John Cirello bahwa mengatasi kesulitan di tempat kerja adalah suatu pola baru dalam membangun sukses di abad kedua puluh satu.

Dari penjelasan dan uraian seperti tersebut di atas merupakan suatu wacana baru yang perlu dicermati dan disikapi untuk ditindaklanjuti jika menginginkan kesuksesan dan keberhasilan dalam menggapai puncak prestasi kehidupan, khususnya prestasi di tempat kerja yang sarat dengan permasalahan yang harus diselesaikan.

AQ adalah suatu kerangka kerja yang mampu meramalkan seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan mengatasi kesulitan tersebut, dengan kata lain dapat juga dilihat siapa yang gagal. Dalam penelitian ini, dilihat pada lingkungan kerja yang berkaitan dengan karir. Karir adalah suatu rangkaian atau sejumlah pekerjaan atau jabatan yang dicapai individu dalam kurun waktu kerja pada suatu organisasi yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku, dan motivasi di dalam diri individu. Orientasi karir didefinisikan sebagai aktivitas yang dipilih, bakat, dan sikap yang dimiliki individu.

Menurut Stoltz (2000) kecerdasan *adversiti* memiliki empat dimensi, yaitu kendali (*control*), asal usul dan pengakuan (*origin and ownership*), jangkauan (*reach*), serta ketahanan (*endurance*). Masing-masing dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. *Control*

Control mempertanyakan kemampuan individu mengendalikan suatu masalah. Pengendalian merupakan bentuk pemahaman individu terhadap suatu peristiwa atau kesulitan dan bersifat internal sehingga seringkali sangat individual.

Tingkat kemampuan mengendalikan hambatan merupakan faktor dasar terbentuknya suatu harapan dan tindakan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Strategi menghadapi masalah merupakan unsur penting dalam melakukan pengendalian yang dapat berupa pikiran-pikiran khusus dan perilaku yang digunakan individu yang berkaitan dengan kenyamanan dan ketidaknyamanan (Folkman, dkk., 1986). Strategi menghadapi masalah juga merupakan pembeda individu dalam beradaptasi terhadap stres. Strategi menghadapi

masalah juga merupakan perilaku dan pikiran yang secara sadar digunakan oleh individu dalam mengontrol pengaruh situasi stres yang dialaminya (Stone dan Neale, 1984)

2. *Origin dan Ownership*

Origin atau asal usul mempertanyakan siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan yang sering dikaitkan dengan rasa bersalah. *Ownership* atau pengakuan mempertanyakan sampai sejauh mana individu mengakui akibat-akibat kesulitan dan mengakui akibat yang ditimbulkan oleh kesulitan. *Ownership* lebih mencerminkan tanggung jawab. Meningkatkan rasa tanggung jawab sebagai salah satu cara memperluas kendali, pemberdayaan dan motivasi dalam mengambil tindakan yang terpenting adalah belajar dari kesalahan, mengakui akibat-akibatnya, dan bertanggung jawab.

3. *Reach*

Mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu. Membatasi jangkauan kesulitan merupakan hal yang sangat diharapkan, semakin jauh individu membiarkan kesulitan itu mencapai wilayah-wilayah lain dalam kehidupannya maka individu itu akan semakin merasa tidak berdaya dan kewalahan. Usaha-usaha membatasi jangkauan kesulitan dalam aspek kehidupan yang lebih luas akan memungkinkan individu berpikir lebih jernih dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk menghadapi dan memecahkan masalah. *Reach* adalah sejauh mana kesulitan akan mempengaruhi bagian-bagian lain dari kehidupan individu. Pada *reach*, individu akan menampilkan sikap sesuai dengan suasana hati. Jika individu tidak terpengaruh dengan tingkat kesulitan atau pandai memilah-milah jenis kesulitan tentu individu akan berperilaku wajar. Akan tetapi, jika kesulitan memasuki zona kehidupan yang lain tentu individu akan berperilaku tidak sesuai dengan tuntutan lingkungan. Individu yang mempunyai *reach* tinggi, menanggapi kesulitan dengan spesifik. Dia akan beranggapan bahwa masalah harus diselesaikan dan bukan bencana, perselisihan adalah kesalahpahaman bukan hancurnya suatu komunikasi, dan perdebatan bukan konflik tapi merupakan pemahaman yang berbeda. Individu dengan *reach* rendah akan menganggap kesulitan sebagai bencana yang tidak ada penyelesaiannya. Gejala yang muncul antara lain tidak dapat berkonsentrasi, keliru dalam mengambil keputusan, kegiatannya menjadi kacau, merusak hubungan yang sudah terjalin baik, sulit tidur, dan penilaian kinerja yang negatif sehingga berdampak

pada karier kerja serta selanjutnya mengganggu finansial.

4. *Endurance*

Dimensi *endurance* mempertanyakan seberapa lama kesulitan akan berlangsung dan seberapa lama penyebab kesulitan akan berlangsung. Daya tahan individu terhadap kesulitan akan membuat individu berusaha mengurai kesulitan tersebut. Lamanya suatu kesulitan tergantung sikap individu dalam menanggapi kesulitan. Jika individu mempunyai tingkat *endurance* tinggi, dia akan memandang bahwa kesulitan akan segera berlalu dan mudah diselesaikan, serta memandang kesuksesan sebagai sesuatu yang berlangsung lama dan bersifat permanen. Paradigma berpikir ini memberi semangat untuk senantiasa meningkatkan energi, optimis, dan kemungkinan bertindak. Sementara individu yang berada di dimensi AQ rendah, memandang kesulitan akan bertahan lama dan sulit diselesaikan. Hal ini yang mengakibatkan individu menunda dalam mengambil keputusan yang bersifat konstruktif. *Endurance* adalah suatu daya tahan mental dalam menghadapi kesulitan.

Adversiti atau ketahanan mental individu bukanlah suatu hal yang mutlak tidak bisa diubah. Menurut Stoltz (2000:205) untuk memperbaiki serta meningkatkan ketahanan mental tersebut diajukan beberapa tahapan dengan cara *Listen, Explore, Analyze, dan Do (LEAD)*. Cara-cara tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. *Listen*, merupakan kegiatan mendengarkan respon diri sendiri terhadap kesulitan. Hal ini merupakan langkah penting dalam mengubah *adversiti* diri sendiri dari sebuah pola, seumur hidup, tidak sadar, menjadi kebiasaan, menjadi sebuah alat yang sangat ampuh untuk perbaikan pribadi, dan efektivitas jangka panjang. Keterampilan pertama yang harus dimiliki adalah kemampuan untuk segera merasa kapan kesulitan itu terjadi sehingga perubahan pun dapat segera terjadi jika memperhatikan saat kesulitan itu menerpa.
2. *Explore*, yaitu menjajaki asal-usul dan pengakuan atas akibatnya. Menerima rasa bersalah yang sewajarnya akan memperkuat integritas dan kredibilitas. Sikap demikian menuntut diri sendiri untuk secara jujur menjajagi peran apa yang dimainkan sebagai penyebab kesulitan, kalau ada. Asal usul mencakup tiga pertanyaan: (a) Apakah asal usul kesulitan itu; (b) mengingat asal usulnya, seberapa banyakkah yang merupakan kesalahan

saya; dan (c) secara khusus apakah ada yang bisa saya lakukan dengan cara lain lagi atau dengan lebih baik lagi. Pengakuan merupakan panggilan untuk bertindak, peninjauan secara jujur, dan konstruktif pada aspek-aspek dari akibat yang harus diakui. Mengakui akibatnya berarti menganggap diri sendiri bertanggung jawab untuk melakukan sesuatu guna menangani dan memperbaiki, jika bukan menyelesaikan, situasi yang ditimbulkan oleh kesulitan, meskipun seandainya bukan diri sendiri penyebabnya. Pertanyaan yang muncul dalam pengakuan ini adalah bagian atau aspek-aspek manakah dari akibat-akibatnya yang harus diakui.

3. *Analyze*, yaitu menganalisis bukti-bukti masalah. Menganalisis bukti mencakup proses bertanya yang sederhana, dengan cara memeriksa, mempertanyakan, dan pada akhirnya mengalihkan aspek-aspek destruktif respon individu. Pertanyaan-pertanyaan yang secara seksama untuk dijawab, antara lain bukti apakah individu tidak mempunyai kendali; bukti apakah bahwa kesulitan itu harus menjangkau wilayah-wilayah lain kehidupan individu; bukti apakah bahwa kesulitan itu berlangsung lebih lama daripada semestinya.
4. *Do*, yaitu melakukan sesuatu. Namun, masalah yang sering muncul dari usaha untuk langsung menyelesaikan kesulitan dengan tindakan adalah individu yang tertimpa kesulitan tidak siap untuk bertindak. Penelitian Seligman (1986) menyatakan bahwa pemahaman kemampuan yang dimiliki dan besarnya keyakinan untuk bisa mengontrol mutlak diperlukan untuk menghindari pengambilan tindakan yang sia-sia.

Berbagai penelitian telah dilakukan di Indonesia untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan *adversiti* dengan prestasi kerja ataupun orientasi karir individu. Salah satu penelitian mengenai hal ini dilakukan oleh Joice pada tahun 2004 dengan judul "Pengaruh Kecerdasan *Adversiti* terhadap Orientasi karir Pada PT. Danzas Surabaya dan Jakarta". Penelitian ini menggunakan analisis regresi nonlinier logistik dengan sampel 105 orang. Hasil uji silang menunjukkan karyawan yang ber-AQ sedang ada 81 orang, yang ber-AQ tinggi 24 orang dan yang berorientasi karir 37 orang, serta tidak berorientasi karir 68 orang. Hasil uji signifikansi yang dilakukan menunjukkan $p:0,001$ yang menunjukkan adanya pengaruh antara kecerdasan *adversiti* dengan orientasi karir individu. Masing masing variabel memiliki nilai signifikan sebagai berikut.

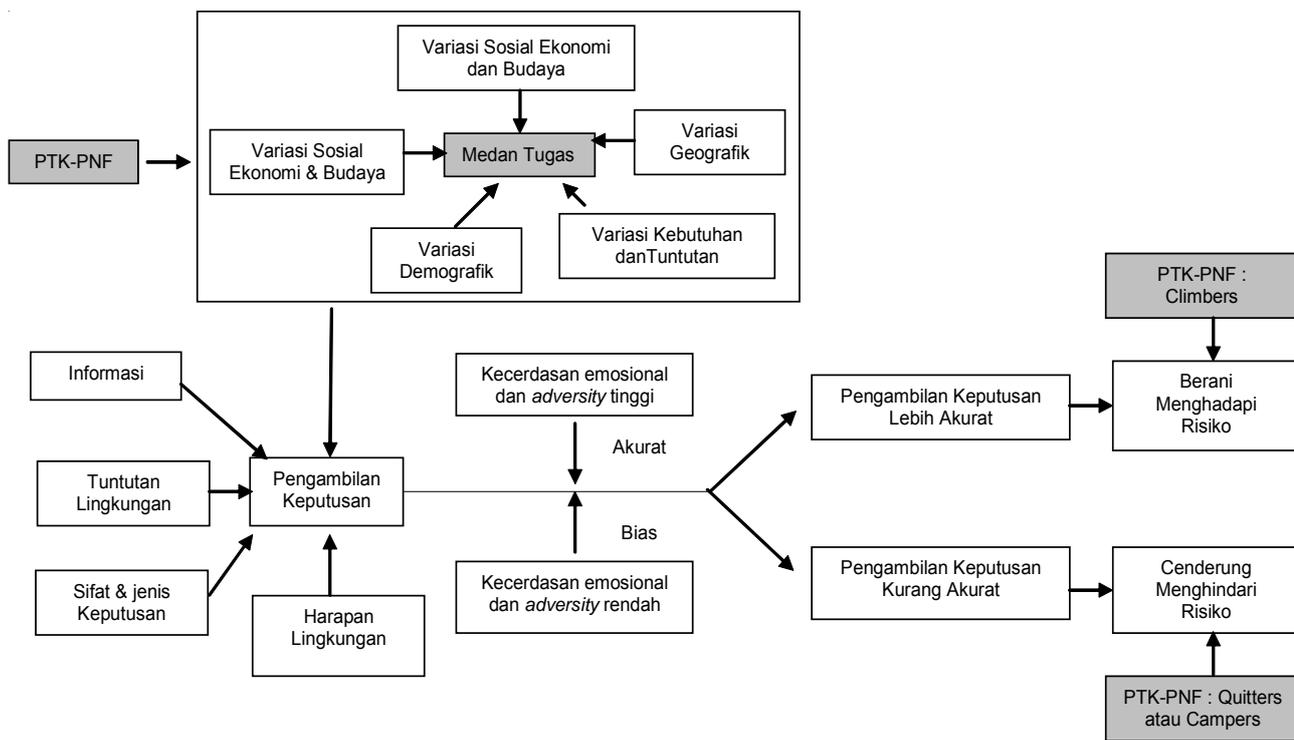
Variabel *control* sebesar 0.006, variabel *origin* sebesar 0.618, variabel *ownership* sebesar 0.630, variabel *reach* sebesar 0.004, dan variabel *endurance* sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu dalam pengendalian diri (*control*), kemampuan mengenali asal usul permasalahan (*origin* dan *ownership*), kemampuan dalam keterjangkauan pemecahan masalah (*reach*), dan ketahanan (*endurance*) dalam menghadapi permasalahan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan orientasi karier individu.

Individu yang memiliki kecerdasan *adversiti* tinggi akan mampu menghadapi segala kesulitan dan permasalahan yang timbul dalam kehidupan sehingga akan mencapai kesuksesan. Individu ini identik dengan *climber* yang tidak akan pernah berhenti di dasar atau di tengah-tengah sebelum mencapai puncak. Puncak inilah simbol kesuksesan bagi seorang *climber*. PTK-PNF yang mampu menjadi *climber* akan dapat bertahan terhadap kompleksitas kondisi dan permasalahan di lapangan sehingga akan dapat melaksanakan seluruh dengan baik, penuh tanggung jawab dan mencapai prestasi tertinggi.

Kekuatan gabungan antara kecerdasan emosi dan *adversiti* (*emotional and adversity intelligences*)

Kecerdasan emosional yang didukung oleh kecerdasan *adversiti* yang tinggi akan mampu mencetak individu yang handal di lapangan. Kombinasi kedua kecerdasan ini merupakan cadangan energi yang luar biasa dan akan menghasilkan karya yang luar biasa apabila dioptimalkan.

Dalam penentuan tindakan atau pengambilan keputusan, misalnya, kedua jenis kecerdasan ini akan memberikan panduan kepada individu untuk mengambil keputusan yang akurat. Kecerdasan emosional akan memberikan panduan untuk mengambil keputusan yang bijaksana dengan berbagai pertimbangan rasional, empirik dan berhati nurani. Kecerdasan *adversiti* akan memberikan pijakan bagi individu untuk menerima risiko atas keputusan yang telah diambil. Dengan demikian, individu tidak akan mengalami keraguan dalam pengambilan keputusan, meskipun banyak variabel yang mempengaruhi keputusan dan berbagai kemungkinan risiko dapat terjadi. Bagi PTK-PNF, gabungan ini akan menghasilkan manusia paripurna yang dapat mengemban tugasnya dengan baik, sekaligus berkualitas dan mencapai prestasi puncak. Secara skematis proses tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar Hubungan antara kecerdasan emosional dan *adversity* (*emotional and adversity quotient*) dengan pengambilan keputusan pada PTK-PNF.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional memberikan bekal bagi individu dalam berinteraksi dengan orang lain serta memberikan landasan bagi kemampuan pengelolaan emosi, baik emosi individu yang bersangkutan maupun emosi orang lain.
2. Kecerdasan *adversiti* memberikan fondasi bagi individu dalam berjuang mengatasi permasalahan dan mencapai kesuksesan.
3. PTK-PNF yang memiliki medan kerja cukup berat memerlukan kecerdasan emosional dan *adversiti*. Kedua kecerdasan ini memberikan landasan untuk berinteraksi dan bertindak dengan tepat sehingga menghasilkan kinerja tinggi dan bahkan mencapai prestasi puncak. Seorang PTK-PNF yang ideal adalah individu yang mudah berinteraksi dan beradaptasi dalam segala situasi, tahan terhadap segala permasalahan yang ada di lapangan sehingga tidak mudah menyerah dan mampu mengatasi hambatan dengan cerdas. Kedua kecerdasan ini dapat dilatih secara terus menerus sehingga semakin lama semakin kokoh dan PTK-PNF akan menjadi pribadi yang handal dan unggul.
4. Membangun kecerdasan emosional bagi PTK-PNF dapat dimulai dengan latihan secara intensif mengenali emosi diri, melepaskan emosi negatif, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, mengelola emosi orang lain, memotivasi orang lain, berpikir positif, mengembangkan kejujuran dan keterbukaan, serta mengembangkan kerja sama saling menguntungkan dengan orang lain.
5. Membangun kecerdasan *adversiti* bagi PTK-PNF dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan *LEAD*, yang merupakan kepanjangan dari *listen, explore, analyze, dan do*. *Listen*, merupakan kegiatan mendengarkan respon diri sendiri terhadap kesulitan sehingga perubahan pun dapat segera terjadi jika memperhatikan saat kesulitan itu menerpa. *Explore*, yaitu menjajaki asal-usul dan pengakuan atas akibatnya. *Analyze*, yaitu menganalisis bukti-bukti masalah. Menganalisis bukti mencakup proses bertanya yang sederhana dengan cara memeriksa, mempertanyakan dan pada akhirnya mengalihkan aspek-aspek destruktif respon individu. *Do*, yaitu melakukan sesuatu yang positif ketika muncul masalah.
6. Gabungan antara kecerdasan emosional dan *adversity* yang tinggi akan membentuk PTK-PNF yang paripurna, mampu mengambil keputusan yang tepat, dan berani menghadapi risiko.

7. Membangun kecerdasan emosional dan *adversiti* merupakan tanggung jawab profesional individu sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja individu dan lembaga secara utuh.
- Saran**
1. Perlu adanya upaya membangun kecerdasan emosional dan *adversiti* secara terus menerus, melalui latihan yang bersifat individual intensif.
 2. Organisasi perlu melakukan pengukuran kecerdasan emosional dan *adversiti* untuk mengetahui tingkatan kedua kecerdasan ini pada PTK-PNF sehingga dapat dilakukan upaya-upaya peningkatannya secara kelembagaan dan bersifat kontinu.
 3. Pengukuran ini hendaknya diagendakan secara periodik, misalnya tiap enam bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Dudung. (2003). *7 Kiat meningkatkan kecerdasan emosional (EQ) di kantor*. (<http://www.dudung.net/index.php/>), diakses pada tanggal 20/04/08).
- Folkman, dkk. (1986). *Self serving attribution for individual and group performance*. USA: *American Psychologist*.
- Goleman, D. (2002). *Emotional intelligence-kecerdasan emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Goleman, D. (2005). *Emotional intelligence*. (<http://www.dokter.indo.net.id/emosi.html>), diakses pada tanggal 20/04/08).
- Handayani, R. (2005). *Hubungan antara kepribadian tahan banting dan dukungan sosial dengan daya tahan terhadap stres pada remaja dari komunitas marginal di Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Tidak diterbitkan.
- Joice. (2004). *Pengaruh kecerdasan adversiti terhadap orientasi karir pada PT. Danzas Surabaya dan Jakarta*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga. Tidak diterbitkan.
- Nirmala. (2007). *Cara efektif membangkitkan kecerdasan spiritual*. (<http://erbesentanu.com/2007/04/28/cara-efektif-membangkitkan-kecerdasan-spiritual/>), diakses pada tanggal 18/04/08).
- Scheier, T.W., Pope, M.K, Rhodewalt, F & Poulton, J.L. (1994). Optimism, neuroticism, coping and symptom reports: An alternative interpretation of the life orientation test. *Journal Personality and Social Psychology*, 56 (4), 640-648.
- Seligman, M.E.P. & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Stoltz, P.G. (2000). *Adversity quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz, P.G. (2001). *Adversity quotient at work: Mengatasi kesulitan di tempat kerja*. Batam: Interaksa.
- Stone, A.A., & Neale, J.M. (1984). *Work performance*. NJ: Prentice-Hall.
- Winkel, W.S. (1991). *Psikologi pengajaran*. Jakarta: Grasindo.