

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SD Budi Mulia Muhammadiyah (BUMIMU) Adiwerna didirikan pada tahun 2005 dan pada saat itu diberi nama SDIT Budi Mulia Adiwerna dengan jumlah siswa angkatan pertama sebanyak 20 orang. SDIT Budi Mulia dikelola oleh Dewan Pengelola SDIT dengan model pengelolaan dan kurikulum mengacu pada sebuah sekolah yang dikelola oleh yayasan di bawah pimpinan Prof. Dr. Amien Rais, M.A., yaitu Yayasan Budi Mulia Dua Yogyakarta. Prasasti peresmian SDIT Budi Mulia ditandatangani oleh Prof. Dr. Amien Rais dan dua orang guru angkatan pertama dikirim untuk menjalani magang di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta (AH, wawancara tgl. 10 April 2023).

Pada tahun 2011 nama SDIT Budi Mulia berubah menjadi SD Budi Mulia Muhammadiyah. Pada saat itu pengelola dihadapkan pada dua pilihan: bergabung dengan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) dan mengadopsi sistem pengelolaan dan kurikulumnya atau bergabung dengan Persyarikatan Muhammadiyah. Karena hampir seluruh anggota Dewan Pengelola adalah warga persyarikatan Muhammadiyah maka keputusan yang diambil adalah bergabung dengan Muhammadiyah (AH, wawancara tgl. 10 April 2023).

Sejak awal berdirinya SD Budi Mulia Muhammadiyah merupakan SD yang cukup progresif. Dalam waktu yang tidak terlalu lama SD tersebut segera mendapat tempat di lingkungan masyarakat Adiwerna. Jumlah siswa semakin meningkat sesuai dengan pertambahan daya tampung sekolah.

Jumlah siswa per angkatan berkisar di angka 40-an. Pada salah satu puncak masa kejayaannya SD Budi Mulia Muhammadiyah menjadi SD yang dikenal oleh masyarakat luas sebagai sekolah yang layak diperhitungkan di wilayah Kecamatan Adiwerna bahkan sampai di beberapa kecamatan di Kabupaten Tegal. Sebagai ilustrasi untuk menggambarkan kepercayaan masyarakat kepada SD Budi Mulia Muhammadiyah, di Desa Gembongdadi yang berjarak sekitar 11 kilometer dari lokasi sekolah ada beberapa keluarga yang menyekolahkan anak-anak mereka di SD tersebut. Mereka rela mengantar anak-anak mereka setiap hari melalui jalan yang rusak parah demi anak-anak mereka dapat mengenyam pendidikan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna (observasi pribadi).

Seiring berjalannya waktu berbagai faktor membuat SD Budi Mulia Muhammadiyah tidak lagi berada di level yang sama. Kondisi internal dan berbagai permasalahan yang tak kunjung ditemukan solusinya membuat Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Adiwerna akhirnya mengambil keputusan ekstrim untuk mendatangkan kepala sekolah dari luar daerah (HF, wawancara tgl. 5 April 2023).

Kemunduran organisasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti penurunan pendapatan, penurunan pangsa pasar, atau penurunan kepuasan karyawan. Secara internal kemunduran organisasi terjadi karena penurunan kinerja yang terlihat dari beberapa faktor seperti:

1. Manajemen yang Tidak Efektif: Kurangnya kepemimpinan yang kuat dan pengambilan keputusan yang buruk dapat menyebabkan kemunduran organisasi.
2. Ketidakmampuan Beradaptasi dengan Perubahan Pasar: Organisasi yang gagal beradaptasi dengan perubahan dalam pasar atau teknologi dapat kehilangan daya saing.
3. Kurangnya Inovasi: organisasi tidak menghasilkan inovasi yang diperlukan untuk tetap relevan di pasar.
4. Penurunan daya saing: Persaingan yang ketat dari pesaing lain dapat mengurangi pangsa pasar dan pendapatan organisasi.

Salah satu kemungkinan penyebab dari penurunan kinerja organisasi ini adalah kurangnya pemberdayaan karyawan. Ketika karyawan kurang memiliki otonomi, wewenang, dan sumber daya untuk membuat keputusan dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, mereka menjadi tidak terlibat dan kehilangan motivasi (Meng, 2019). Kurangnya pemberdayaan ini mempengaruhi rasa tujuan dan hubungan mereka dengan tujuan organisasi.

Karyawan yang merasa tidak berdaya sering kali menyebabkan terganggunya komunikasi dan kerjasama, karena karyawan mungkin merasa tidak dihargai dan enggan memberikan kontribusi maksimal. Akibatnya, organisasi menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan perubahan, merespons permintaan pasar, dan tetap kompetitif (Pan, 2019).

Kurangnya faktor-faktor pemberdayaan dalam organisasi dapat menjadi penyebab utama penurunan kinerja. Ketika karyawan merasa tidak dihargai, kurang memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi terbatas, semangat dan komitmen mereka menurun. Karyawan mungkin merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pemberdayaan karyawan menjadi solusi alternatif yang efektif untuk mengatasi masalah penurunan kinerja organisasi. Pemberdayaan karyawan mencakup memberikan kewenangan, otonomi, dan dukungan yang diperlukan untuk mengambil keputusan dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Pendekatan ini menciptakan budaya kerja yang melibatkan, memberdayakan, kreatif, dan inovatif (Aswinaryanto, 2021).

Pemberdayaan karyawan merupakan faktor penting dari kesuksesan organisasi. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka menjadi lebih proaktif, inovatif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan didorong untuk mengemukakan ide dan pendapat mereka, menghasilkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Selain itu, karyawan yang diberdayakan lebih cenderung memiliki tanggung jawab terhadap perannya, mendorong peningkatan efisiensi dan produktivitas. Mereka juga lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis, karena mereka memiliki kepercayaan diri dan otonomi untuk beradaptasi dan menemukan solusi (Pan, 2019).

Salah satu pendekatan pemberdayaan karyawan adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis adalah konsep yang berakar dari psikologi organisasi dan sosial yang merujuk pada persepsi individu tentang rasa memiliki kendali atas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini mencakup rasa otonomi, kompetensi, dampak, dan makna dalam tindakan dan keputusan seseorang. Ketika karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik, merasa bahwa tindakan mereka memiliki dampak positif, dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih diberdayakan dan termotivasi untuk berkinerja tinggi (Meng, 2019).

Konsep ini pertama kali dikenal luas melalui karya para peneliti Conger dan Kanungo pada tahun 1980-an dan sejak itu telah banyak diteliti dan diterapkan dalam berbagai bidang (Pan, 2019).

Komponen-komponen kunci dari pemberdayaan psikologis meliputi (Pan, 2019):

1. Otonomi: Ini mengacu pada sejauh mana individu merasa memiliki kebebasan dan kemandirian dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan terkait pekerjaan atau kehidupan pribadi mereka. Memiliki peran dalam menyelesaikan tugas dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan berkontribusi pada rasa otonomi.
2. Kompetensi: Ini berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan mencapai

hasil yang diinginkan. Ketika seseorang merasa kompeten, mereka lebih cenderung menghadapi tantangan dan merasa termotivasi untuk berhasil.

3. Dampak: Dampak mengacu pada persepsi bahwa tindakan seseorang dapat membuat perbedaan dan memiliki pengaruh terhadap lingkungan atau organisasi mereka. Merasa bahwa usaha mereka penting dan dapat berkontribusi pada hasil yang bermakna meningkatkan pemberdayaan psikologis.
4. Makna: Aspek ini melibatkan menemukan tujuan dan signifikansi dalam pekerjaan atau aktivitas seseorang. Ketika individu dapat menghubungkan tugas-tugas mereka dengan nilai-nilai pribadi atau tujuan yang lebih besar, mereka lebih cenderung merasa diberdayakan dan termotivasi.

Pemberdayaan psikologis sangat penting dalam berbagai konteks, seperti lingkungan kerja, pendidikan, keterlibatan masyarakat, dan pengembangan pribadi. Ketika seseorang merasa diberdayakan secara psikologis, mereka lebih cenderung terlibat, proaktif, dan termotivasi dalam usaha-usaha mereka. Ini dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, kesejahteraan mental yang lebih baik, dan peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan (Skrinou & Gkorezis, 2020).

Organisasi dan para pemimpin dapat mendorong pemberdayaan psikologis pada karyawan atau anggota tim mereka dengan menyediakan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, melibatkan mereka dalam

proses pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, serta mengakui dan menghargai kontribusi mereka.

Pemberdayaan psikologis diprediksikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui aspek-aspek berikut (García-Juan, 2020):

1. Otonomi dan Pengambilan Keputusan: Pemberdayaan psikologis mendorong organisasi untuk mempromosikan proses pengambilan keputusan partisipatif, di mana karyawan memiliki kebebasan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka. Otonomi ini menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen.
2. Kompetensi dan Pengembangan Keterampilan: Menginvestasikan dalam pengembangan keterampilan karyawan dan menawarkan kesempatan untuk pembelajaran berkelanjutan meningkatkan rasa percaya diri mereka terhadap kemampuan mereka. Ketika karyawan merasa kompeten dalam peran mereka, mereka lebih cenderung menghadapi tantangan dan mencari solusi secara proaktif.
3. Dampak dan Makna: Mengkomunikasikan visi organisasi dan menunjukkan bagaimana kontribusi masing-masing karyawan sejalan dengan visi tersebut menanamkan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Keselarasan ini menginspirasi karyawan untuk menemukan makna dalam tugas-tugas mereka dan bekerja menuju tujuan bersama.
4. Budaya Kerja Positif: Pemberdayaan psikologis mempromosikan budaya kerja positif yang menghargai komunikasi terbuka, umpan balik, dan

pengakuan. Lingkungan kerja yang mendukung membantu meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan.

Dengan mengadopsi pemberdayaan psikologis, organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan ketangguhan. Karyawan yang diberdayakan menjadi kekuatan pendorong di balik kesuksesan organisasi, menghasilkan peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dalam lapangan yang kompetitif, membina tenaga kerja yang diberdayakan adalah hal yang penting bagi organisasi untuk berkembang dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Pan, 2019).

Pemberdayaan psikologis berdampak signifikan pada kinerja organisasi. Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Mereka memberikan ide-ide inovatif, meningkatkan produktivitas, dan lebih siap untuk menghadapi perubahan yang terjadi, yang akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Akhsanuniswati, 2019).

Pendekatan Pengembangan Komunitas Berbasis Aset (ABCD) dapat diadopsi untuk mendorong pemberdayaan karyawan dalam organisasi. ABCD adalah pendekatan yang berfokus pada pengakuan dan pemanfaatan kekuatan dan sumber daya yang ada dalam komunitas. Meskipun pada awalnya diterapkan untuk pengembangan komunitas, prinsip-prinsip ABCD juga relevan dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam organisasi.

Pengembangan Masyarakat Berbasis Aset (ABCD) adalah pendekatan berbasis kekuatan dalam pengembangan masyarakat yang berfokus pada mengidentifikasi dan memobilisasi aset dan sumber daya yang ada dalam suatu komunitas untuk mendorong pembangunan yang berkelanjutan dan perubahan positif. Pendekatan ini menggeser pandangan tradisional yang berfokus pada kekurangan dalam masyarakat menjadi pandangan yang lebih optimis yang menyoroti kekuatan dan potensi komunitas (Harrison et. al., 2019).

Konsep ABCD diperkenalkan oleh John McKnight dan Jody Kretzmann pada tahun 1990-an. Pendekatan ini menekankan bahwa setiap komunitas, tidak peduli seberapa kurangnya atau terpinggirnnya, memiliki aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi tantangan dan menciptakan lingkungan yang berkembang. Aset-aset ini dapat berupa fisik, seperti infrastruktur, tanah, dan sumber daya keuangan, atau tidak berwujud, seperti keterampilan, bakat, warisan budaya, dan jaringan social (Harrison et. al., 2019).

Secara keseluruhan, Pengembangan Masyarakat Berbasis Aset mendorong pendekatan yang positif dan partisipatif dalam pengembangan masyarakat, menekankan kolaborasi, swadaya, dan kekuatan yang ada dalam komunitas untuk menciptakan perubahan positif yang berlangsung lama.

ABCD menekankan pendekatan berbasis potensi, yang mencakup mengenali keterampilan dan bakat unik individu. ABCD juga mendorong pengambilan keputusan partisipatif, menciptakan kesempatan bagi kontribusi

yang berarti, dan memperkuat jaringan dukungan dalam komunitas atau organisasi.

Dari paparan di atas ABCD diprediksikan bisa meningkatkan pemberdayaan psikologis dalam beberapa aspek antara lain: (1) Pemetaan Aset: Mengidentifikasi dan merayakan kekuatan dan bakat individu karyawan dalam organisasi. (2) Pengambilan Keputusan Partisipatif: Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan hal-hal yang mempengaruhi pekerjaan mereka. (3) Kontribusi yang Bermakna: Menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi yang bermakna bagi organisasi, memupuk rasa kepemilikan dan tujuan. (4) Jaringan Dukungan: Membangun rasa komunitas dan saling mendukung di dalam organisasi, meningkatkan kesejahteraan dan pemberdayaan psikologis karyawan (Harison et. al., 2019).

Pemilihan Pemberdayaan psikologis melalui penerapan *asset-based community development* di SD BUMIMU didasarkan pada kesesuaian konsep keduanya dengan ajaran Islam dalam hal taklif kekhalfahan dan perwujudan rasa syukur. Pemberdayaan Psikologis, Pemberdayaan Berbasis Komunitas (ABCD), dan Ajaran Islam memiliki nilai dan prinsip-prinsip yang beririsan yang mendorong pengembangan dan pemberdayaan individu dan komunitas. Kesesuaian pemberdayaan psikologis dan *asset-based community development* dengan ajaran Islam dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain:

1. Pemberdayaan dan Penentuan Diri: Ketiga konsep ini menekankan pentingnya pemberdayaan dan penentuan diri. Pemberdayaan psikologis berfokus pada persepsi individu tentang kontrol dan otonomi, sementara ABCD dan ajaran Islam mendorong komunitas untuk mengambil alih pengembangan mereka sendiri dan mengatasi kebutuhan mereka sendiri.
2. Fokus pada Kekuatan dan Aset: Pemberdayaan psikologis dan ABCD keduanya menekankan pendekatan berbasis kekuatan, berfokus pada identifikasi dan pemanfaatan sumber daya dan kemampuan yang ada. Ajaran Islam juga mendorong para penganutnya untuk mengakui dan menghargai berkah (aset) yang diberikan oleh Allah.
3. Inklusivitas dan Partisipasi: Ketiga konsep ini menghargai inklusivitas dan partisipasi. Pemberdayaan psikologis melibatkan individu dalam pengambilan keputusan, ABCD mendorong keterlibatan masyarakat, dan ajaran Islam mendorong konsultasi (Shura) antara anggota komunitas.
4. Keadilan Sosial dan Kesetaraan: ABCD dan ajaran Islam memprioritaskan keadilan sosial dan kesetaraan. ABCD bertujuan untuk memberdayakan masyarakat terpinggirkan, sementara ajaran Islam menekankan keadilan dan berdiri untuk hak-hak yang rentan.
5. Kolaborasi dan Dukungan Komunitas: ABCD dan ajaran Islam menekankan kolaborasi dan dukungan dalam komunitas. Ajaran Islam mendorong para penganutnya untuk saling mendukung, dan ABCD memfasilitasi kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan.

6. Pembangunan Kapasitas dan Pengembangan Keterampilan: ABCD berfokus pada pembangunan kapasitas dan pengembangan keterampilan dalam komunitas. Ajaran Islam juga mendorong pencarian ilmu dan keterampilan untuk pengembangan pribadi dan komunitas.
7. Pembangunan Berkelanjutan dan Kepemilikan: ABCD dan ajaran Islam keduanya menekankan pembangunan berkelanjutan dan tanggung jawab atas sumber daya. Islam mendorong manusia untuk menjadi pengelola bertanggung jawab atas Bumi dan sumber dayanya.
8. Makna dan Tujuan: Pemberdayaan psikologis dan ajaran Islam keduanya menekankan menemukan makna dan tujuan dalam tindakan seseorang. Ajaran Islam menghubungkan tindakan individu dengan tujuan dan nilai-nilai spiritual yang lebih besar.

Dengan mengintegrasikan konsep-konsep ini, komunitas dapat menciptakan pendekatan komprehensif dalam pengembangan dan pemberdayaan komunitas. Pemberdayaan psikologis dapat memupuk rasa kendali dan otonomi pada individu, sementara ABCD menyediakan kerangka kerja untuk inisiatif berbasis masyarakat yang memanfaatkan kekuatan dan sumber daya lokal. Ajaran Islam memberikan landasan moral dan spiritual, menekankan keadilan sosial, inklusivitas, dan kasih sayang. Menggabungkan prinsip-prinsip ini dapat menghasilkan pendekatan yang lebih holistik dan peka budaya dalam pengembangan dan pemberdayaan komunitas, mendorong perubahan positif, dan meningkatkan kesejahteraan individu dan komunitas.

Dalam menghadapi penurunan kinerja organisasi, manajemen organisasi harus memahami pentingnya pemberdayaan karyawan. Dengan mengadopsi pendekatan pemberdayaan psikologis melalui penerapan prinsip-prinsip ABCD, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memberdayakan, memotivasi, dan inovatif. Pemberdayaan karyawan diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berdampak positif bagi seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, pemberdayaan karyawan dengan penerapan pemberdayaan psikologis melalui prinsip-prinsip ABCD diharapkan menjadilangkahyang membawa kesuksesan dan pertumbuhan berkelanjutan bagi organisasi di masa masa depan.

Saat ini SD BUMIMU telah mengalami perkembangan yang signifikan. Jumlah siswa baru selama dua tahun terakhir meningkat 100% dari jumlah semula 35 – 38 siswa (data siswa SD BUMIMU 2019, 2020, 2021) menjadi 75 siswa (data PPDB BUMIMU 2022/2023 dan 2023/2024). Jumlah siswa pindahan dari sekolah lain mencapai 10 – 15 orang per tahun ajaran (data siswa SD BUMIMU 2021/2022 & 2022/2023). Kepuasan dan kepercayaan orang tua meningkat, terlihat dari beberapa indikator seperti meningkatnya antusiasme orang tua berpartisipasi dan mendukung program-program sekolah, termasuk dengan cara mensponsori dan mencari sponsor bagi pelaksanaan program-program tersebut. Para orang tua itu juga tidak segan-segan ikut berpromosi, mengabarkan kepada keluarga, teman, dan kenalan tentang SD BUMIMU serta merekomendasikan SD BUMIMU untuk menjadi

tempat belajar bagi anak-anak mereka (dialog dengan orang tua di forum parenting).

B. Identifikasi Masalah

Akhir-akhir ini di kalangan masyarakat Indonesia terlihat ada peningkatan minat terhadap penggunaan Pengembangan Komunitas Berbasis Aset (*Asset-Based Community Development/ABCD*) seiring dengan peningkatan reputasi global praktik ABCD sebagai proses yang mendorong komunitas untuk mengidentifikasi aset atau sumber daya lokal dan memobilisasi sumber daya tersebut untuk peningkatan kesejahteraan. Hal ini dapat dicapai dengan semakin banyaknya literatur internasional yang menawarkan berbagai alat dan teknik yang dapat dimanfaatkan dalam proses berbasis aset ini. Meskipun demikian, ABCD secara relatif masih terbuka untuk studi atau penelitian untuk semakin memperkuat pembuktian ABCD sebagai pendekatan yang efektif untuk pengembangan masyarakat.

Penerapan metodologi dan prinsip ABCD dalam praktik pengembangan masyarakat telah banyak dieksplorasi untuk mengembangkan pemahaman yang jelas tentang prinsip-prinsip yang menjadi kunci keberhasilan. Banyak artikel dan laporan tentang keberhasilan prakarsa ABCD di lingkungan lokal yang tersebar secara internasional, termasuk contoh-contoh praktik spesifik lokal Indonesia.

Dalam pemanfaatan prinsip ABCD untuk pemberdayaan karyawan khususnya di lingkungan Sekolah Dasar Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna ada beberapa masalah yang bisa diidentifikasi, antara lain:

1. Apakah perkembangan SD BUMIMU disebabkan oleh peningkatan pemberdayaan karyawan.
2. Apakah dalam kurun waktu perkembangan SD BUMIMU terjadi peningkatan pemberdayaan karyawan di SD BUMIMU.
3. Apakah peningkatan pemberdayaan karyawan di SD BUMIMU disebabkan oleh penerapan *Asset-Based Community Development* (ABCD).
4. Apakah *Asset-Based Community Development* (ABCD) yang merupakan konsep pengembangan masyarakat / komunitas dapat dimanfaatkan untuk pengembangan pemberdayaan individu dalam komunitas tersebut.
5. Apakah *Asset-Based Community Development* (ABCD) bisa diterapkan dalam komunitas dalam arti sempit, dalam hal ini komunitas guru dan karyawan sekolah.

C. Perumusan Masalah

Dari masalah-masalah yang teridentifikasi di atas masalah yang dipecahkan dalam penelitian ini dibatasi pada masalah yang paling mendasar yaitu eksplorasi prinsip-prinsip dan praktek ABCD dan keterkaitannya dengan aspek-aspek pemberdayaan psikologis.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja langkah dan praktek *asset-based community development* yang diterapkan di SD BUMIMU?

2. Bagaimana identifikasi keterkaitan praktek-praktek yang dilaksanakan tersebut dengan aspek-aspek pemberdayaan psikologis guru dan karyawan SD BUMIMU?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apa saja langkah dan praktek *asset-based community development* yang diterapkan di SD BUMIMU?
2. Bagaimana identifikasi keterkaitan praktek-praktek yang dilaksanakan tersebut dengan aspek-aspek pemberdayaan psikologis guru dan karyawan SD BUMIMU?

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dipetakan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Bagi sekolah penelitian ini diharapkan:
 - a. Dapat membantu upaya penerapan strategi pemberdayaan yang berkesinambungan dalam kebijakan sekolah.
 - b. Dapat membantu perumusan strategi pemberdayaan yang dilakukan dengan pendekatan ABCD.
2. Bagi khazanah studi *asset-based community development*, penelitian ini:
 - a. Dapat menyumbangkan tambahan basis bukti efektivitas ABCD dalam pengembangan masyarakat.
 - b. Dapat menyumbangkan pemahaman tentang prinsip-prinsip yang menjadi kunci keberhasilan ABCD.

- c. Dapat menjadi pembuka pintu untuk studi lebih lanjut mengenai hubungan antara praktek dan prinsip ABCD dengan pemberdayaan psikologis.

