

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pengertian Pemberdayaan**

Hogan (2000) membedakan pemberdayaan sebagai proses individual dan proses interkatif. Dalam pendekatan individual digunakan definisi pemberdayaan menurut Hopson dan Scally, yaitu sebuah proses di mana seseorang meningkatkan tanggung jawab atas diri sendiri dan hidupnya. Menurut definisi, itu bukanlah sebuah keadaan, melainkan proses. Seseorang tidak menjadi 'orang yang sudah berdaya', melainkan berproses menjadi semakin berdaya atau menjadi kurang berdaya (Pan, 2019).

Kajian yang lebih luas bisa dilakukan dengan menggunakan definisi Hamelink, yaitu proses di mana orang mencapai kemampuan untuk mengendalikan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka. Pemberdayaan memungkinkan orang untuk mendefinisikan diri mereka sendiri dan untuk membangun identitas mereka sendiri. Pemberdayaan bisa saja merupakan hasil dari strategi yang disengaja yang diprakarsai secara eksternal oleh agen pemberdayaan atau diinisiasi oleh orang-orang yang menghendaki lebih banyak kesempatan untuk mengendalikan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

## 2. Pemberdayaan dalam Al-Quran

Kata Arab untuk "empowerment" adalah "تمكين" (dibaca: tamkin). Istilah ini umumnya digunakan untuk menyampaikan konsep memberdayakan individu, komunitas, atau kelompok, memberikan mereka alat, sumber daya, dan kesempatan untuk mengambil kendali atas kehidupan mereka, membuat keputusan yang berdasarkan informasi, dan mencapai tujuan mereka (Wijaya, 2023).

Dalam Al-Quran, kata "تمكين" (tamkin) itu sendiri tidak disebutkan secara langsung. Namun, Al-Quran mengandung kata-kata terkait dari akar yang sama "ن ك م" (M-K-N), yang memiliki makna yang mirip. Beberapa kata-kata ini antara lain (Wijaya, 2023) :

**مَكِينٌ (makin):** Kata ini digunakan dalam Surah Al-Imran (3:151) dan Surah Al-Hashr (59:2). Ini berarti "tegak" atau "memiliki posisi yang kuat." Dalam konteks memberdayakan individu atau komunitas, hal ini menunjukkan memberikan pondasi atau dukungan yang kuat.

**أَمْكِنَةٌ (amkinah):** Kata ini muncul dalam Surah Al-Baqarah (2:251). Ini digunakan untuk menggambarkan kekuatan dan keberanian yang diberikan kepada Nabi Dawud (David) ketika ia mengalahkan Jalut (Goliath) dengan pertolongan Allah. Ini menyiratkan pemberdayaan dengan pertolongan dan kekuatan ilahi.

**مُسْتَكِينٌ (mustakin)** Kata ini muncul dalam Surah Al-Hashr (59:8). Ini mengacu pada orang-orang yang membutuhkan atau yang miskin, yang

mungkin memerlukan pemberdayaan dan dukungan untuk memperbaiki keadaan mereka.

Meskipun kata "تمكين" (tamkin) secara literal tidak hadir dalam Al-Quran, konsep pemberdayaan, kekuatan, dan dukungan yang disampaikan melalui kata-kata terkait ini, menekankan gagasan dan memberikan pondasi yang kuat, pertolongan ilahi, dan dukungan kepada individu dan komunitas dalam berbagai konteks (Wijaya, 2023).

### **3. Pemberdayaan dalam Perspektif Islam**

Pemberdayaan dalam ajaran Islam adalah konsep mendasar yang menekankan pengembangan dan pemuliaan individu dan masyarakat. Islam menempatkan pentingnya memberdayakan individu untuk mengendalikan hidup mereka, membuat keputusan yang berdasarkan informasi, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Prinsip-prinsip pemberdayaan dalam ajaran Islam sangat berakar pada Al-Quran (kitab suci Islam) dan Hadits (ucapan dan tindakan Nabi Muhammad, semoga damai turunkan atasnya). Berikut adalah beberapa aspek pemberdayaan dalam ajaran Islam (Sany, 2019):

Pengetahuan dan Pendidikan: Islam sangat menghargai pengetahuan dan mendorong individu untuk mencari pendidikan. Wahyu pertama dari Al-Quran kepada Nabi Muhammad dimulai dengan kata "*Iqra*" (bacalah), menekankan pentingnya pengetahuan. Pemberdayaan dalam Islam dimulai dengan mencari ilmu, karena hal ini memungkinkan individu untuk

membuat pilihan yang berdasarkan informasi dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat (Wijaya, 2023).

**Mandiri dan Inisiatif:** Islam mendorong kemandirian dan mengambil inisiatif untuk memperbaiki keadaan. Al-Quran mengajarkan bahwa Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum kecuali jika mereka mengubah keadaan dalam diri mereka sendiri (Al-Quran 13:11). Ayat ini menekankan tanggung jawab pribadi dan perlunya mengambil langkah proaktif menuju perubahan positif (Sany, 2019).

**Keadilan Sosial dan Kesetaraan:** Pemberdayaan dalam ajaran Islam mencakup memastikan keadilan sosial dan kesetaraan bagi semua individu. Islam mengecam diskriminasi dan menganjurkan perlakuan adil terhadap semua orang, tanpa memandang latar belakang, ras, atau status sosial mereka. Memberdayakan masyarakat yang terpinggirkan dan rentan adalah tema sentral dalam ajaran Islam (Sany, 2019).

**Konsultasi dan Syura:** Islam mendorong konsultasi dan mencari nasihat dari orang lain, terutama dalam hal-hal yang mempengaruhi masyarakat. Syura (konsultasi) adalah prinsip kunci dalam tata kelola Islam, menekankan pentingnya pengambilan keputusan kolektif dan mencari pendapat dari semua pemangku kepentingan (Wijaya, 2023).

**Kasih Sayang dan Dukungan:** Islam mengajarkan kasih sayang dan dukungan bagi orang-orang yang membutuhkan. Pemberdayaan melibatkan membantu orang lain untuk memperbaiki keadaan mereka dan memberikan bantuan kepada mereka yang menghadapi tantangan.

**Kerja dan Usaha:** Islam menekankan pentingnya kerja keras dan usaha dalam mencapai kesuksesan. Pemberdayaan bukan hanya tentang menunggu perubahan terjadi, tetapi aktif berusaha menuju perubahan tersebut melalui ketekunan dan dedikasi.

**Pengampunan dan Penebusan Diri:** Pemberdayaan dalam ajaran Islam melibatkan memberikan kesempatan bagi individu untuk bertaubat, belajar dari kesalahan mereka, dan menebus diri. Islam mengajarkan nilai pengampunan dan kesempatan kedua (Wijaya, 2023).

**Pengelolaan Lingkungan:** Pemberdayaan dalam ajaran Islam meluas hingga ke pengelolaan lingkungan. Islam menekankan tanggung jawab manusia untuk menjaga Bumi dan sumber dayanya, mempromosikan praktik berkelanjutan untuk kebaikan generasi mendatang (Sany, 2019).

Secara keseluruhan, pemberdayaan dalam ajaran Islam adalah konsep holistik yang mencakup aspek spiritual, sosial, dan ekonomi dari pengembangan individu dan masyarakat. Hal ini mendorong individu untuk mencari pengetahuan, mengambil inisiatif, berjuang untuk keadilan dan kesetaraan, serta mendukung orang lain dalam perjalanan mereka menuju pemberdayaan (Wijaya, 2023).

#### **4. Pemberdayaan Karyawan**

Dalam organisasi bisnis pemberdayaan dilihat dari perspektif kekuasaan yang diperoleh karyawan dengan dibukanya akses terhadap informasi yang diperlukan, kesempatan belajar dan berkembang, serta dukungan dan sumber daya di tempat kerja. Akses terhadap informasi

seperti pengetahuan tentang kebijakan, hasil organisasi, dan perubahan organisasi melalui sistem komunikasi terbuka sangat ditentukan oleh struktur organisasi (Amor, 2021). Perspektif ini menghasilkan pemberdayaan dengan pendekatan struktural yang bertumpu pada kehadiran praktik, struktur sosial dan sumber daya organisasi di tempat kerja, seperti peralatan, infrastruktur, hubungan baik dengan rekan kerja, berbagi informasi dan pengetahuan (Amor, 2020).

Dalam perspektif yang sama ada juga pendekatan kepemimpinan. Dalam pendekatan ini proses pemberdayaan mengarah pada pembentukan hubungan antara karyawan dan manajer di mana manajer berbagi kekuasaan dan otoritas mereka dengan karyawan (Beiranvand et.al., 2021).

##### **5. *Psychological Empowerment***

Pemberdayaan psikologis adalah konsep yang berpusat pada persepsi individu tentang kendali, kompetensi, dan otonomi dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Berakar dari psikologi organisasi dan psikologi sosial, fenomena pemberdayaan ini memiliki implikasi yang signifikan untuk pengembangan pribadi, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Meng & Sun, 2019).

Pemberdayaan psikologis atau *psychological empowerment* merupakan bagian dari pendekatan motivasional terhadap pemberdayaan (Spreitzer, 1995) yang mengacu pada keadaan psikologis yang dibentuk oleh lingkungan kerja, memahami peran kerja individu dan keterlibatan aktif individu (van Der Hoeven, 2021). Pemberdayaan psikologis berperan

sebagai alat motivasi yang dapat memberikan efek positif pada perilaku karyawan (Silen et al., 2019).

Spreitzer (1995) mengembangkan validasi pengukuran pemberdayaan berdasarkan karya Thomas dan Velthouse yang menyebut pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) meliputi empat dimensi kesadaran seseorang yaitu (1) bahwa pekerjaan yang dilakukannya mempunyai makna dalam hidupnya, (2) bahwa dia mampu menjalankan tugasnya dengan penuh keahlian, (3) bahwa dia mempunyai kebebasan untuk berinisiatif melakukan dan mengendalikan kegiatan yang berkaitan dengan tugasnya, dan (4) bahwa kehadirannya di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan yang diraih oleh unit kerjanya tersebut (Spreitzer, 1995).

Thomas dan Velthouse (1990) menyebut empat dimensi pemberdayaan psikologis sebagai *meaningfulness* (kebermaknaan), *competence* (kompetensi), *choice* (pilihan), dan *impact* (pengaruh). Spreitzer (1995) menyebut empat dimensi pemberdayaan psikologis tersebut sebagai *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

**Makna (*meaning*):** Dimensi ini melibatkan menemukan makna dan signifikansi dalam tindakan dan pekerjaan seseorang. Ketika individu memahami nilai dan dampak dari kontribusinya, hal ini meningkatkan rasa pemberdayaan. Menurut Thomas dan Velthouse (1990) *meaningfulness* adalah kepedulian intrinsik individual tentang suatu tugas atau pekerjaan. *Meaning* adalah nilai dari tujuan atau fungsi suatu pekerjaan yang diukur

dalam kaitannya dengan idealisme atau standar individual seseorang (Thomas & Velthouse, 1990).

**Kompetensi (*Competence*):** Merasa mampu dan terampil sangat penting untuk pemberdayaan psikologis. Individu yang percaya pada kemampuannya lebih cenderung menghadapi tantangan, melewati rintangan, dan berhasil dalam upayanya (Meng & Sun, 2019). Kompetensi adalah tingkatan di mana seseorang dapat melakukan aktifitas pekerjaan secara terampil ketika dia mencoba (Thomas & Velthouse, 1990). Spreitzer (1995) menyebut kompetensi sama dengan *self-efficacy* atau keyakinan seseorang bahwa dia mampu mendapatkan hasil yang dikehendaki. Spreitzer mengidentifikasi kompetensi sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan secara terampil atau dengan keahlian.

**Kemandirian/Otonomi:** atau *choice* (Thomas & Velthouse, 1990), atau *Self-determination* (Spreitzer, 1995). Otonomi mengacu pada rasa kendali individu atas tindakan dan keputusannya. Ketika seseorang dapat mempengaruhi keadaannya dan memiliki pengaruh dalam hal-hal yang memengaruhi mereka, mereka merasa diberdayakan. *Self-determination* adalah perasaan seseorang bahwa dia mempunyai pilihan dalam memulai dan mengatur pekerjaan (Spreitzer, 1995). Thomas dan Velthouse (1990) menyebut dimensi ini sebagai *choice* (pilihan), yaitu tanggung jawab seseorang atas tindakan yang dilakukannya (Meng & Sun, 2019).

**Dampak (*Impact*):** *Impact* adalah keyakinan seseorang bahwa perilakunya membuat perbedaan dalam hal terlaksananya tujuan pekerjaan (Thomas & Velthouse, 1990). Memahami bahwa usaha seseorang menghasilkan hasil yang bermakna dan membawa perubahan positif berkontribusi pada dimensi dampak ini. Mengakui dampak dari tindakan seseorang memperkuat pemberdayaan psikologis.

### **Penerapan Pemberdayaan Psikologis**

**Pemberdayaan di Tempat Kerja (Ahmed & Malik, 2019):** Dalam konteks tempat kerja, memberdayakan karyawan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan produktivitas. Karyawan yang diberdayakan lebih cenderung mengambil inisiatif, terlibat dalam pemecahan masalah proaktif, dan berkontribusi pada budaya organisasi yang positif.

**Pendidikan:** Memberdayakan siswa di lingkungan pendidikan telah terkait dengan peningkatan motivasi, peningkatan kinerja akademik, dan peningkatan harga diri. Ketika siswa merasa mengendalikan proses belajar mereka, mereka menjadi lebih terlibat dalam pendidikan mereka.

**Keterlibatan dalam Masyarakat:** Pemberdayaan psikologis dapat mendorong keterlibatan warga dan partisipasi dalam masyarakat. Individu yang diberdayakan lebih cenderung mengambil tindakan dan berkontribusi secara positif pada komunitas mereka (Amor, et. al., 2021)

**Pengembangan Pribadi (Garcia-Juan, et. al., 2021):** Pemberdayaan psikologis juga relevan untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan diri. Dengan memupuk rasa makna, kompetensi, otonomi, dan dampak,

individu dapat mengembangkan rasa diri yang lebih kuat dan mencapai tujuan mereka.

## 6. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Karyawan terhadap Organisasi.

Pemberdayaan psikologis, sebagai faktor independen memiliki dampak positif terhadap sikap positif karyawan, *organisational commitment* (Muda & Fook, 2020), *work engagement* (Amor et. al., 2021) *employee performance* (Ahmad & Malik, 2019), *job involvement*, *innovative behavior* (Nasir et. al., 2018), *job satisfaction* (George & Zakarriya, 2018), dan dapat mengurangi tingkat *turnover* dan sikap kerja negatif dan perilaku seperti agresi kerja.

Pemberdayaan psikologis memiliki peran mediasi bagi gaya kepemimpinan *humble leadership* dan kesuksesan proyek (Ali, 2020), kepemimpinan transformasional dan karyawan yang dihasilkan (Saira, 2021), kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif (Stanescu, 2021), kepemimpinan inklusif dan keberhasilan proyek (Khan, 2020), kepemimpinan etis dan kepuasan kerja (Qing, 2020), dan juga kepemimpinan transformasional dan *work engagement* (Amor, 2021)

Pemberdayaan psikologis juga merupakan faktor perantara atau pembatas yang penting bagi faktor-faktor tertentu (seperti perilaku kepemimpinan, karakteristik kerja, lingkungan organisasi, dll.) untuk berperan positif dalam sikap, perilaku, dan kinerja kerja karyawan, yang dapat memberikan petunjuk yang lebih spesifik dan akurat dan pertimbangan untuk praktek manajemen (Pang, 2019).

## 7. Hal-hal yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis

Kesempatan training, hubungan dengan rekan sejawat, kualitas pelayanan medis, dukungan logistik organisasional, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor-faktor yang berkorelasi positif dengan pemberdayaan (Regina et. al., 2021). Menurut Skrinou & Gkorezis (2020) hubungan antara pemimpin dan anggota juga berkorelasi positif dengan pemberdayaan psikologis. Sedangkan konflik peran, seperti dibebani tugas tanpa dukungan perlengkapan atau tugas yang dirasa tidak perlu, dan ketidakjelasan peran, seperti job description yang tidak jelas, berkorelasi negatif dengan pemberdayaan psikologis. Kesempatan meningkatkan kompetensi (*learning goal orientation*) sebagai prediktor pemberdayaan psikologis juga ditunjukkan oleh studi yang dilakukan García-Juan, B dan Escrig-Tena (2020).

## 8. Kepemimpinan (Leadership) dan Pemberdayaan Psikologis

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2021). Masih menurut Northouse (2021) kepemimpinan memiliki komponen sentral sebagai berikut: (a) Kepemimpinan adalah suatu proses, (b) kepemimpinan melibatkan pengaruh, (c) kepemimpinan terjadi dalam kelompok, dan (d) kepemimpinan melibatkan tujuan bersama.

Mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses, menyiratkan bahwa seorang pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengikut. Hal ini menekankan bahwa kepemimpinan bukanlah peristiwa satu arah yang linier, melainkan peristiwa yang interaktif (Northouse, 2021).

### **9. Gaya Kepemimpinan (Leadership Styles)**

Beberapa gaya kepemimpinan digunakan untuk mempengaruhi kognisi dan perilaku pengikut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan organisasi untuk mencapai misi dan visinya (Portolese, 2018).

Ada delapan gaya kepemimpinan yang merupakan gaya utama yang digunakan para pemimpin untuk memengaruhi perilaku dan kognisi karyawan (Portolese, 2018): kepemimpinan otokratis, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan inspirasional, kepemimpinan *laissezfaire*, kepemimpinan pelayan, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional.

### **10. Gaya Kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan psikologis.**

Gaya kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan psikologis adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) (Amor, 2020), (Saira, 2021) yaitu kepemimpinan yang mentransformasi karyawan tumbuh dan berkembang bersama tumbuh dan berkembangnya tempat kerja, kepemimpinan autentik (*authentic leadership*) yaitu kepemimpinan yang tidak dibuat-buat, tulus dan lugas, kepemimpinan etis (*ethical leadership*) yaitu kepemimpinan yang menggunakan dan

menumbuhkan standar etika (Beiranvand et.al., 2021) serta *servant leadership* (van der Hoven et. al., 2021), kepemimpinan yang mengutamakan kebutuhan, perkembangan, dan kesejahteraan pengikut

a. Kepemimpinan Transformasional

Seperti namanya, kepemimpinan transformasional adalah proses yang mengubah dan mentransformasi orang. Ini berkaitan dengan emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang (Northouse, 2021). Pemimpin transformasional meminta para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan kelompok, mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang untuk mengembangkan diri daripada kebutuhan saat ini; dan menjadi lebih sadar akan apa yang penting (Portolese, 2018). Termasuk dalam gaya kepemimpinan ini adalah menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia seutuhnya (Northouse, 2021). Dengan kepemimpinan transformasional, pengikut diubah menjadi pemimpin (Portolese, 2018).

b. Kepemimpinan Otentik (*authentic leadership*)

Seorang pemimpin otentik mempengaruhi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai tujuan melalui kesungguhan dan perspektif moral positif, yang dimungkinkan melalui kesadaran yang meningkat dan pemrosesan yang seimbang. (Crawford, 2020)

c. Kepemimpinan Etis (*ethical leadership*)

Pendemonstrasian perilaku yang sesuai dengan norma melalui tindakan pribadi dan hubungan antarpersonal, serta promosi perilaku tersebut kepada para pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. (Lin, et. al, 2020).

d. Kepemimpinan Pelayan

Pemimpin pelayan adalah filosofi kepemimpinan dan pendekatan yang berfokus pada melayani orang lain dan menempatkan kebutuhan dan kesejahteraan mereka di atas kepentingan pribadi (Gold, et. al., 2020). Ini melibatkan para pemimpin yang memprioritaskan pertumbuhan dan perkembangan para pengikutnya serta berupaya meningkatkan kesejahteraan kolektif tim atau organisasi. Pemimpin pelayan didorong oleh keinginan yang tulus untuk melayani dan mendukung orang lain, dengan tujuan memberdayakan para pengikut dan menciptakan rasa persatuan dan kerjasama.

★ Menurut Handoyo dalam Asdar & Handoyo (2019) *servant leadership* didasarkan pada tanggung jawab utama yaitu pelayanan terhadap bawahan di atas kepentingan pemimpin, mendorong hubungan yang baik dengan mengembangkan atmosfer dignity dan respect, membangun komunitas dan kerja tim serta mendengarkan rekan kerja dan karyawan.

## 11. Guru Sebagai Karyawan

Guru adalah karyawan di bidang pendidikan. Sama seperti profesional yang lain guru juga memiliki hak dan kewajiban yang perlu diakui dan dilaksanakan. Hak-hak guru mencakup hak untuk mendapatkan gaji yang layak dan adil sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman, hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendukung, serta hak untuk mendapatkan kesempatan pengembangan profesional (Idris, 2020).

Namun, bersama dengan hak-haknya, guru juga memiliki kewajiban dalam menjalankan tugasnya. Kewajiban utama guru adalah memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa dengan penuh dedikasi dan integritas. Mereka harus mempersiapkan dan mengajar pelajaran dengan seksama, mendorong partisipasi siswa, dan memberikan bimbingan serta dukungan yang diperlukan (Dani Rahmi, 2021).

Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan menghormati perbedaan siswa. Mereka harus bersikap adil, tidak membeda-bedakan siswa berdasarkan latar belakang, agama, atau etnisitas (Idris, 2020).

Guru juga memiliki tanggung jawab untuk bekerja sama dengan sesama staf dan orang tua siswa, berkomunikasi secara efektif, dan terus meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Dengan menjalankan hak dan kewajiban mereka dengan baik, guru dapat berperan penting dalam membentuk masa depan generasi muda dan masyarakat secara keseluruhan.

#### a. Tugas dan Fungsi Guru

Menurut Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 ada 5 kegiatan pokok yang harus dilaksanakan oleh guru yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, meliputi
- 2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.
- 3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan.
- 4) Membimbing dan melatih peserta pembelajaran.
- 5) Melaksanakan tugas tambahan yang terikat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai tugas guru

Tugas dan fungsi guru sangat penting dalam mendukung pendidikan dan perkembangan siswa. Berikut adalah beberapa tugas dan fungsi guru:

- 1) Mengajar: Tugas utama seorang guru adalah mengajar dan menyampaikan materi pelajaran kepada siswa. Mereka merancang dan menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum untuk membantu siswa memahami dan menguasai materi pelajaran (Idris, 2020).
- 2) Membimbing dan Mendampingi: Guru juga bertugas membimbing dan mendampingi siswa dalam proses belajar-mengajar. Mereka membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran dan memberikan bimbingan agar siswa dapat mencapai potensi maksimalnya (Idris, 2020).
- 3) Mengevaluasi: Guru melakukan evaluasi terhadap kemajuan dan pencapaian belajar siswa melalui berbagai bentuk tes dan tugas.

Evaluasi ini membantu guru memahami sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran dan membantu mereka dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

- 4) **Menciptakan Lingkungan Pembelajaran:** Seorang guru berperan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan inspiratif. Mereka menciptakan suasana kelas yang nyaman, aman, dan inklusif sehingga siswa merasa termotivasi untuk belajar (Dani Rahmi, 2021).
- 5) **Membangun Hubungan dengan Siswa dan Orang Tua:** Guru berinteraksi dengan siswa dan orang tua secara aktif. Mereka berkomunikasi dengan orang tua mengenai perkembangan dan prestasi siswa, serta mencari dukungan dari orang tua dalam mendukung proses belajar anak-anak (Dani Rahmi, 2021)
- 6) **Menerapkan Disiplin:** Guru juga bertanggung jawab untuk menegakkan aturan dan disiplin dalam lingkungan kelas. Mereka mengajarkan siswa tentang tanggung jawab dan konsekuensi dari tindakan mereka (Idris, 2020).
- 7) **Melibatkan Diri dalam Pengembangan Profesional:** Guru terus berusaha meningkatkan kemampuan mengajar mereka dengan terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan dan seminar (Idris, 2020).
- 8) **Berperan sebagai Teladan:** Sebagai pendidik, guru juga berperan sebagai teladan bagi siswa. Mereka mengajarkan nilai-nilai moral

dan etika yang baik serta memberikan contoh perilaku yang baik (Dani Rahmi, 2021).

Tugas dan fungsi guru mencakup banyak aspek, dan peran mereka sangat penting dalam membentuk masa depan generasi muda. Mereka tidak hanya mengajar materi pelajaran, tetapi juga membantu mengembangkan potensi siswa dan membimbing mereka menuju kesuksesan dan kemandirian (Idris, 2020).

b. Tugas dan fungsi tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan memegang peran penting dalam mendukung kelancaran proses pendidikan di sebuah institusi atau lembaga pendidikan. Berikut adalah beberapa tugas dan fungsi tenaga kependidikan:

- 1) Membantu Pengelolaan Administrasi: Tenaga kependidikan bertugas membantu dalam pengelolaan administrasi sekolah, seperti mengurus data siswa, menyusun jadwal pelajaran, mengelola arsip, dan mengurus izin-izin siswa (Amon, et. al., 2021).
- 2) Merawat dan Mengelola Sarana dan Prasarana: Tugas tenaga kependidikan juga termasuk merawat dan mengelola sarana dan prasarana sekolah, seperti gedung, kelas, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas olahraga (Nurlindah, et. al., 2020).
- 3) Membantu Guru dalam Proses Pembelajaran: Tenaga kependidikan membantu guru dalam proses pembelajaran, seperti membantu

mengatur peralatan, mengawasi siswa di luar kelas, dan membantu siswa yang memerlukan perhatian khusus (Nurlindah, et. al., 2020).

- 4) Mendukung Kegiatan Ekstrakurikuler: Tenaga kependidikan juga ikut mendukung kegiatan ekstrakurikuler, seperti klub, organisasi, dan kegiatan seni atau olahraga. Mereka membantu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan ini (Nurlindah, et. al., 2020).
- 5) Menjaga Kebersihan dan Keamanan Sekolah: Tenaga kependidikan bertugas menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan sekolah. Mereka membantu dalam membersihkan area sekolah, mengatur parkir, dan menjaga ketertiban di lingkungan sekolah (Amon, et. al., 2021).
- 6) Membantu Proses Penerimaan Siswa Baru: Tenaga kependidikan berperan dalam proses penerimaan siswa baru, seperti membantu mengurus pendaftaran, menyusun data siswa, dan memberikan informasi kepada calon siswa dan orang tua (Amon, et. al., 2021).
- 7) Menyediakan Dukungan Psikologis dan Sosial: Beberapa tenaga kependidikan memiliki peran dalam memberikan dukungan psikologis dan sosial kepada siswa, seperti konselor sekolah atau tenaga pendidik khusus (Nurlindah, et. al., 2020).
- 8) Berpartisipasi dalam Pengembangan Profesional: Tenaga kependidikan berkesempatan untuk mengikuti pelatihan dan

pengembangan profesional untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam mendukung pendidikan (Amon, et. al., 2021).

Tugas dan fungsi tenaga kependidikan sangat beragam tergantung pada peran dan posisi mereka di institusi pendidikan. Namun, secara keseluruhan, mereka berperan dalam menyokong keberhasilan dan kelancaran proses pembelajaran dan pengelolaan lembaga pendidikan.

## **12. *Asset-Based Community Development***

Konsep ABCD diperkenalkan oleh John McKnight dan Jody Kretzmann pada tahun 1990-an (Garcia, et. al., 2020). Pendekatan ini menekankan bahwa setiap komunitas, tidak peduli seberapa kurang diuntungkan atau terpinggirkan, memiliki aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi tantangan dan menciptakan lingkungan yang berkembang. Aset-aset ini bisa berupa hal yang nyata, seperti infrastruktur fisik, tanah, dan sumber daya keuangan, atau hal yang tidak nyata, seperti keterampilan, bakat, warisan budaya, dan jaringan sosial.

*Asset-based community development* (ABCD) merupakan pendekatan yang relatif baru, yang oleh pelopornya, Kertzman dan McKinght disebut sebagai tantangan bagi dominasi pendekatan need-based (berbasis kebutuhan) yang selama ini berkembang di masyarakat (Garcia, 2020), dan sebagai alternatif yang memusatkan perhatian pada kemampuan masyarakat lokal dan asosiasi-asosiasi yang ada di dalamnya untuk membangun komunitas yang kuat (Mathie dan Cunningham, 2003).

ABCD digambarkan sebagai pergeseran dari model pencegahan ke pendekatan yang lebih positif yang bertujuan memberdayakan masyarakat untuk mengendalikan faktor-faktor sosial yang menentukan dengan tujuan kepentingan umum (Harrison, et. al., 2019).

*Asset-Based Community Development* adalah pengembangan dan pemberdayaan masyarakat dari dalam dengan fokus pada kekuatan, kemampuan, sumber daya, dan kemungkinan-kemungkinan yang sudah ada dalam masyarakat tersebut (Kertzman & McKnight, 1993).

### **13. Prinsip-prinsip ABCD**

Beberapa prinsip dari Pengembangan Masyarakat Berbasis Aset antara lain:

- a. **Pemetaan Aset dan Penghargaan:** Proses dimulai dengan pemetaan aset, di mana anggota komunitas dan pemangku kepentingan bekerja sama untuk mengidentifikasi dan menghargai aset yang ada di komunitas. Hal ini melibatkan pengakuan terhadap keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang dimiliki individu dan organisasi (Garcia, 2020).
- b. **Mobilisasi Aset:** Setelah aset-aset diidentifikasi, fokus beralih pada mobilisasi dan pemanfaatan sumber daya ini untuk mengatasi kebutuhan dan aspirasi komunitas. Anggota komunitas memimpin dalam mengimplementasikan inisiatif dan solusi yang berlandaskan pada kekuatan mereka (Garcia, 2020).

- c. Inklusivitas dan Kolaborasi: ABCD menekankan pentingnya melibatkan seluruh anggota komunitas, tanpa memandang usia, jenis kelamin, atau latar belakang, dalam proses pengembangan. Kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk warga, bisnis, lembaga pemerintah, dan organisasi nirlaba, didorong untuk mencapai dampak kolektif (Garcia, 2020).
- d. Pembangunan Kapasitas: ABCD mendorong pengembangan kapasitas individu dan kolektif dalam komunitas. Hal ini dapat meliputi pembangunan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, dan membina rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan komunitas (Garcia, et. al., 2020).
- e. Keberlanjutan dan Ketangguhan: Dengan memanfaatkan aset-aset yang ada, inisiatif ABCD memiliki peluang yang lebih tinggi untuk berkelanjutan dan tangguh dari waktu ke waktu. Solusi yang didorong oleh komunitas dan berbasis pada kekuatan lokal memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Garcia, 2020).

Menurut Mathie dan Cunningham (2002) *asset-based community development* mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Penghargaan dan pemanfaatan keahlian, pengetahuan, dan asset-asset individu dan masyarakat.
- b. Pengembangan swadaya masyarakat, bukan pemberdayaan eksternal.
- c. Identifikasi modal sosial (jaringan dan asosiasi formal dan informal).

- d. Keterlibatan masyarakat dan kesadaran bahwa mereka ikut memiliki proses pengembangan.
- e. Pengembangan masyarakat yang memprioritaskan usaha kolaboratif untuk pengembangan ekonomi.
- f. Usaha-usaha untuk memperkuat masyarakat madani.

*DePaul Asset-Based Community Development Institute*

mengemukakan prinsip-prinsip umum pengembangan masyarakat sebagai berikut (Duncan, 2023):

- a. Prinsip partisipasi dan inklusi
- b. Prinsip fokus pada aset
- c. Prinsip tanggung jawab sipil.
- d. Kolaborasi dan kemitraan
- e. Prinsip Menyeluruh
- f. Prinsip merangkul keragaman
- g. Prinsip Pembelajaran
- h. Prinsip fokus pada hasil.

#### **14. Implementasi ABCD**

Ada lima langkah dasar yang merangkum proses ABCD (Kretzmann dan McKnight, 1993):

- a. Memetakan selengkapnya kapasitas dan aset-aset individu, asosiasi masyarakat, dan institusi lokal. Kertzmann dan McKnight (1993) menyatakan bahwa komunitas yang kuat sebenarnya adalah komunitas yang mengizinkan kapasitas dari penduduk lokal diidentifikasi,

dihargai, dan digunakan. Pemetaan aset ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu (1) pembentukan tim yang mewakili dan terpercaya dan (2) pelaksanaan studi lapangan komprehensif yang bertujuan mengidentifikasi semua aset fisik, sosial, dan natural bisa dimobilisasi yang dilaksanakan oleh tim yang dibentuk dalam tahap pertama (Hessin, 2018).

- b. Membangun hubungan antara aset-aset lokal untuk saling membantu memecahkan masalah dalam komunitas tersebut. Pada beberapa kasus, koneksi tersebut bisa terbangun secara alami. Tetapi dalam kasus-kasus lain dibutuhkan usaha ekstra untuk menghubungkan potensi lokal dengan individu, kelompok atau lembaga yang akan memanfaatkan potensi-potensi tersebut. (Kretzmann & McKnight, 1993).
- c. Memobilisasi aset-aset komunitas semaksimal mungkin untuk pengembangan ekonomi dan pertukaran informasi. Jika hubungan sudah mulai terjalin, langkah berikutnya adalah memobilisasi aset komunitas. Hessin (2018) menyarankan adanya tahap pra mobilisasi yang merupakan tahap transisi antara gagasan dan perwujudan aktualnya. Kretzmann dan McKnight (1993) mengidentifikasi dua tujuan utama dari langkah mobilisasi:
  1. Pengembangan ekonomi lokal, dan
  2. Penguatan kemampuan komunitas untuk berbagi dan membentuk informasi.

Langkah ini termasuk mendorong asosiasi dan institusi lokal untuk berkontribusi kepada ekonomi lokal dan juga mengidentifikasi lokasi-lokasi di mana komunikasi publik bisa terjalin (Kretzmann & McKnight,1993).Langkah aktual mobilisasi aset dimulai dengan implementasi skala kecil, kemudian kustomisasi, dan diakhiri dengan implementasi skala besar (Hessin, 2018).

- d. Membentuk sebuah kelompok dengan keterwakilan yang seluas mungkin untuk membangun visi dan rencana komunitas. Tahap ini dibangun di atas hubungan, identifikasi, dan mobilisasi aset. Tujuannya adalah mengumpulkan komunitas untuk mengembangkan identitas yang akan disandang bersama dan visi yang diemban bersama untuk masa depan. Kretzmann dan McKnight (1993)
- e. Memanfaatkan aktifitas, investasi, dan sumber daya dari luar komunitas untuk mendukung pengembangan berbasis aset yang dirumuskan secara lokal. Dalam tahap ini ditentukan pelaksana untuk mengambil alih proyek. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memastikan keberlanjutan proyek melalui pengelolaan yang tepat oleh anggota masyarakat (Hessin, 2018).

## **15. Kelemahan ABCD**

Meskipun Pengembangan Masyarakat Berbasis Aset (ABCD) menawarkan banyak manfaat, penting untuk diakui bahwa tidak ada pendekatan tanpa keterbatasan. Berikut beberapa potensi kelemahan ABCD (Ledwith, 2020):

- a. Mengabaikan Kebutuhan Kritis: Salah satu kritik terhadap ABCD adalah bahwa pendekatan ini dapat mengabaikan atau meremehkan kebutuhan mendesak dan penting dalam komunitas. Dengan fokus utama pada kekuatan dan aset, ada risiko mengabaikan masalah penting yang membutuhkan perhatian segera, seperti kemiskinan, tunawisma, atau disparitas layanan kesehatan.
- b. Ketimpangan dan Dinamika Kekuasaan: ABCD mengasumsikan bahwa semua anggota komunitas memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan peluang. Namun, dalam kenyataannya, dinamika kekuasaan dan disparitas sosial-ekonomi dapat mempengaruhi siapa yang terlibat dan mendapatkan manfaat dari inisiatif pengembangan. Kelompok tertentu, seperti kelompok terpinggirkan atau rentan, mungkin memiliki representasi dan pengaruh terbatas dalam proses tersebut.
- c. Kurangnya Dukungan Eksternal: Beberapa kritikus berpendapat bahwa ABCD terlalu mengandalkan sumber daya internal komunitas dan mungkin tidak mengatasi situasi di mana dukungan eksternal diperlukan. Di komunitas yang menghadapi tantangan berat atau sumber daya terbatas, bantuan dari luar mungkin diperlukan untuk melengkapi aset lokal.
- d. Skala dan Replikasi: Meskipun ABCD bisa efektif pada tingkat lokal, mengembangkan inisiatif untuk mengatasi masalah sistemik yang lebih besar dapat menimbulkan tantangan. Mungkin sulit untuk

mereplikasi keberhasilan proyek komunitas tertentu dalam konteks lain, karena kekuatan dan aset setiap komunitas bisa sangat berbeda.

- e. **Memerlukan Waktu dan Sumber Daya:** Proses mengidentifikasi dan memobilisasi aset komunitas bisa memakan waktu dan memerlukan sumber daya yang besar. Ini memerlukan keterlibatan dan kolaborasi aktif di antara anggota komunitas, yang mungkin sulit dipertahankan dalam jangka panjang.
- f. **Risiko Tokenisme:** Dalam beberapa kasus, inisiatif ABCD dapat tidak sengaja menyebabkan tokenisme, di mana anggota komunitas hanya dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan sebagai formalitas, tanpa pengaruh yang sebenarnya terhadap arah proyek.
- g. **Konflik dan Ketidaksepakatan:** Proses yang didorong oleh komunitas juga dapat menyebabkan konflik dan ketidaksepakatan di antara para pemangku kepentingan dengan pandangan dan kepentingan yang berbeda. Menyelesaikan konflik ini dan mencapai konsensus mungkin merupakan tantangan.
- h. **Ketergantungan pada Fasilitator Eksternal:** Agar ABCD berhasil, komunitas sering membutuhkan fasilitator atau pihak luar untuk memandu proses. Namun, ketergantungan pada fasilitator eksternal dapat membatasi rasa memiliki dan kemandirian komunitas dalam jangka panjang.

Meskipun Pengembangan Masyarakat Berbasis Aset dapat menjadi pendekatan yang kuat untuk pemberdayaan dan pengembangan komunitas,

tidak ada solusi yang sesuai untuk semua kasus. Memahami potensi kelemahan ABCD penting bagi praktisi dan pengambil keputusan untuk mengatasi batasannya secara efektif. Menggabungkan ABCD dengan pendekatan lain yang mengatasi kebutuhan kritis dan masalah struktural dapat menghasilkan hasil pengembangan komunitas yang lebih komprehensif dan berkelanjutan (Ledwith, 2020).

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian Siti Indah Purwaning Yuwana tahun 2022 Berjudul Pemberdayaan dan Peningkatan Kualitas SDM Masyarakat dengan Menggunakan Metode Asset Based Community Development (ABCD) di Desa Pecalongan Kec. Sukosari Bondowoso. Studi ini membahas keberhasilan masyarakat Pecalongan mengidentifikasi aset-aset yang ada di lingkungan mereka dalam program pemberdayaan berbasis ABCD. Ini merupakan salah satu basis bukti ABCD di tingkat lokal. Tetapi meskipun beroperasi di seputar identifikasi aset program ini masih jelas terlihat menggunakan pendekatan berbasis masalah atau *problem-based*, dan agen penggerakanya berasal dari luar.
2. Penelitian Atim Rinawati dkk. Tahun 2022 berjudul Implementasi Model *Asset-Based Community Development* (ABCD) dalam Pendampingan Pemenuhan Kompetensi Leadership Pengurus MWC NU Adimulyo. Studi ini salah satu dari sedikit studi yang memanfaatkan ABCD untuk peningkatan kualitas individu, dalam kasus ini kompetensi kepemimpinan. Hasilnya para warga komunitas

berhasil memenuhi indikator penilaian kompetensi leadership dengan sangat baik

3. Studi I Puthu Mertha Astawa, I Wayan Pugra, dan Made Suardani, M. Tahun 2022 berjudul *Pemberdayaan Masyarakat Lanjut Usia dengan Pendekatan Asset-Based Community Development (ABCD) di Dusun Kawan, Desa Bakas, Kabupaten Klungkung*. Studi ini memaparkan pemanfaatan ABCD dalam pemberdayaan lansia di Desa Bakas di bidang ekonomi dengan mengembangkan produk kerajinan setempat. Hasilnya program dengan pendekatan ABCD tersebut berhasil meningkatkan pemberdayaan ekonomi individu maupun komunitas.
4. Skripsi Aswinaryanto tahun 2021 berjudul *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik Pada PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan.
5. Skripsi Reficha Hadiany Slamet (2020) *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki efek positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan sebesar 12%.

6. Skripsi Lia Akhsanuniswati tahun 2018 berjudul *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Pada Niat Untuk Tinggal Dan Kreativitas Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi.*

Penelitian ini dilakukan terhadap 134 karyawan perusahaan teknologi informasi dan komunikasi di Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan pemberdayaan psikologis dengan niat untuk tinggal dan dengan kreativitas karyawan denganketerikatan kerja sebagai faktor mediasi. Sementara keterikatan kerja itu sendiri juga dipengaruhi secara langsung oleh pemberdayaan psikologis.

