

## ***Appreciative Inquiry, Can It Build a Sense of Community?***

### **Appreciative Inquiry, Apakah Dapat Membangun Sense of Community?**

**Uslarika Hida Rahma**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Merdeka Malang  
Email: <sup>1</sup> [rahma.hida@unmer.ac.id](mailto:rahma.hida@unmer.ac.id)

**Aprilia Siti Zumaroh**<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Merdeka Malang  
Email: <sup>2</sup> [Zumaroh\\_1909000031@student.unmer.ac.id](mailto:Zumaroh_1909000031@student.unmer.ac.id)

Correspondence:

**Uslarika Hida Rahma**

Fakultas Psikologi, Universitas Merdeka Malang  
Email: [rahma.hida@unmer.ac.id](mailto:rahma.hida@unmer.ac.id)

#### **Abstract**

Post-pandemic has a long-lasting impact on social organizations in a community. The involvement of members of social organizations is the primary factor that is highly required. In social organizations, a core value known as a sense of community is essential to ensuring the organization's long-term viability and promoting the active participation of all its constituent parts. This study aims to determine the effectiveness of appreciative inquiry in building a sense of community in organizations. A total of 30 participants from all social organizations in Malang Regency were involved in this study. Data analysis used the Paired Sample T-Test based on the pretest and post-test results. The results showed that the value of  $T = 3,092 > 1,701$  with  $p = 0,000 < 0,005$  so that it can be interpreted that Appreciative Inquiry has a significant role in increasing the sense of community which can be shown by organizational members succeeding in designing organizational dreams and designing changes in the form of GOAT Strategy. The implementation of Appreciative Inquiry by the organization is expected to provide experience for members of social organizations so that they can develop the organization.

**Keyword:** Appreciative Inquiry, Sense of Community; GOAT Strategy

#### **Abstrak**

Pasca pandemi memberikan efek jangka pada organisasi sosial di lingkungan masyarakat. Keterlibatan aktif anggota organisasi sosial menjadi hal utama yang sangat dibutuhkan. Sense of community dalam organisasi sosial merupakan core values yang harus dimiliki oleh anggota organisasi untuk menjaga keberlanjutan organisasi dan mendorong keterlibatan aktif seluruh komponen dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas Appreciative inquiry dalam membangun sense of community pada organisasi. Penelitian ini dilakukan pada seluruh anggota organisasi sosial di Kabupaten Malang dengan jumlah 30 peserta. Analisis data menggunakan Paired Sample T-Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $T = 3,092 > 1,701$  dengan  $p = 0,000 < 0,005$  sehingga dapat diartikan bahwa Appreciative Inquiry memiliki peran signifikan terhadap peningkatan sense of community yang dapat ditunjukkan dengan anggota organisasi berhasil merancang impian organisasi serta merancang perubahan berupa GOAT Strategy. Implementasi Appreciative Inquiry oleh organisasi diharapkan dapat memberikan pengalaman bagi anggota organisasi sosial sehingga mampu mengembangkan organisasi.

**Kata Kunci:** Appreciative Inquiry, Sense of Community; GOAT Strategy

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 2023-02-23

Revised 2023-03-27

Accepted 2023-04-27



## LATAR BELAKANG

Pasca pandemi Covid-19 memberikan efek jangka panjang pada beberapa organisasi Nirlaba, terutama pada organisasi sosial di lingkungan masyarakat (Abdillah, 2021). Peran organisasi sosial dalam lingkungan masyarakat berpengaruh penting untuk perkembangan, perubahan dan pembangunan keberlanjutan dalam lingkup masyarakat. Dalam beberapa daerah mulai memiliki suatu organisasi sosial yang berfokus pada program pengembangan daerah. Akan tetapi keberadaan organisasi sosial mulai terbengkalai dari efek pandemi, sebagian besar anggota melalaikan tanggung jawab yang seharusnya rasa tanggungjawab komunitas dibentuk oleh konteks organisasi selama situasi krisis (Boyd & Martin, 2022). Pada dasarnya keberadaan organisasi sosial sebagai agen perubahan dan pengembangan selama masa pandemi covid-19.

Organisasi sosial di wilayah kabupaten Malang dikenal dengan komunitas Kawula Muda yang merupakan organisasi sosial bergerak untuk memberikan sumbangsinya dalam meningkatkan stabilitas di wilayahnya. Selama kurun 2 tahun dalam masa pandemi covid-19 memberikan efek yang signifikan dalam keberlanjutan organisasi tersebut. Menurut Ketua umum organisasi menjelaskan beberapa program kerja yang mendukung stabilitas wilayah terhenti karena kurang proaktifnya anggota serta tanggungjawab pekerjaan yang dilalaikan. Serta diblokirnya akses masuk untuk kebutuhan *volunteer* yang menjadi tumpuan dalam mejalankan program kerja organisasi. Siklus perputaran yang terganggu dalam hubungan internal berdampak pada hubungan dengan pihak eksternal.

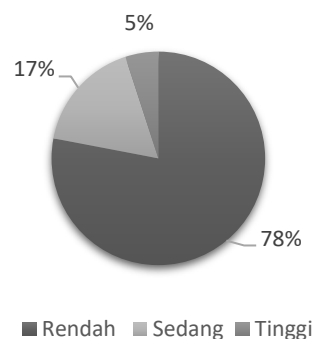
Menurut Boyd & Nowell (2017) dalam *Community Experience Model a Sense of Community-Responsibility (SOC-R)* muncul ketika individu mengembangkan nilai, norma, cita-cita, dan keyakinan pribadi tentang tanggung jawab ketika berada di berbagai institusi (misalnya, keluarga, gereja, sekolah, lingkungan, kelompok sosial). Ketika individu terjun ke dalam komunitas, akan ada tugas dan kewajiban yang diberikan serta sudah dianggap mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya. *Sense of Community* merupakan komponen utama dalam pengembangan dan keberlanjutan pada bidang organisasi nirlaba. Buck, J (2017) menjelaskan bahwa memiliki perasaan terhubung dengan "*community*" pekerjaan dapat mengarah pada hasil organisasi yang lebih baik. *Sense of Community* mengarah pada inovasi yang lebih besar, lingkungan yang lebih positif, dan perilaku penanganan yang lebih baik. Hal ini merupakan konsep penting untuk dikembangkan dalam lingkungan organisasi nirlaba maupaun di lingkungan organisasi lain. Dalam studi *Community Capacity Building* yang dilakukan oleh Faribozz, Aref (2010) menjelaskan bahwa kunci dalam pengembangan dan kapasitas anggota adalah *Sense of Community*.

Procentese et al (2019) menjelaskan bahwa partisipasi individu sangat ditentukan oleh ikatan emosional dan afektif yang mana merupakan elemen dalam *sense of community*, peran SOC sebagai mediator dalam menumbuhkan partisipasi individu. *Sense of Community* terbentuk dalam komunitas yang saling bersinergi dan aspek yang memiliki

peran lebih pada komunitas yaitu *shared emotional connection*, akan tetapi pada aspek-aspek lain seperti *membership, influence, intergration and fulfilment of needs* juga harus ditingkatkan (Umar, Fitrah, 2019).

Ferindian et al (2017) dan Khusairi, Ahmad, dkk., (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa rasa memiliki komunitas (SOC) merupakan factor yang mempengaruhi munculnya partisipasi anggota. Ketika anggota organisasi mengalami peningkatan derajat *sense of community*, maka partisipasi anggota juga akan mengalami peningkatan. Dalam Arista, Rasti, dkk (2022) elemen *Sense of community* menjadi representasi dalam menggambarkan keadaan suatu organisasi.

Pada data *preliminary* (Gambar 1) didapatkan bahwa rendahnya rasa kebersamaan dalam komunitas (SOC) yaitu 78% dengan skala rendah, 17% dengan skala sedang dan 5% dengan skala tinggi.



Gambar 1. Data Preliminary

*Sense of community* merupakan *core values* dalam psikologi komunitas, yang mana harus dimiliki untuk mewujudkan anggota yang proaktif untuk membangun komunitas yang lebih produktif. Anggota yang memiliki *sense of community* yang tinggi akan terlibat aktif dalam suatu komunitas begitupun sebaliknya (Ohmer, M, 2007). *Sense of Community* mempengaruhi niat untuk membangun komitmen anggota organisasi (González-Anta et al., 2021). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *sense of community* harus dimiliki dari masing-masing anggota agar mampu terlibat aktif dalam keberlanjutan organisasi.

Mcmillan (2011) *Sense of Community* memiliki 4 elemen yaitu (1) *Membership* (keanggotaan) merupakan perasaan bahwa anggota organisasi telah menginvestasikan dirinya untuk menjadi bagian dalam organisasi. Terdiri atas *boundaries* (batasan), *emotional safety* (keamanan emosional), *sense of belonging and identification, personal investment*, dan *common symbol system*; (2) *Influence* (pengaruh) yaitu kekuatan yang dimiliki individu mempengaruhi anggota lain dan kekuatan komunitas untuk mempengaruhi individu; (3) *Intregation and Fulfillment of needs* (integrasi dan pemenuhan kebutuhan) yaitu kebutuhan anggota akan dipenuhi oleh sumber daya yang diterima melalui keanggotaan mereka dalam kelompok; (4) *shared emotional connection* yaitu hubungan emosional bersama dalam suatu komunitas yang terbentuk dari interaksi positif, berbagi cerita dan pengalaman bersama.

Elemen dalam *Sense of community* sangat penting dalam bagaimana anggota memaknai kebutuhan komunitas dan sebagai pendorong dalam partisipasi anggota organisasi (Lardier et al., 2021).

Dalam upaya mewujudkan *sense of community* pada organisasi sosial, kami menggunakan intervensi berbasis psikologi positif yaitu *Appreciative Inquiry* (AI). Penggunaan intervensi *Appreciative Inquiry* telah dikembangkan oleh Cooperrider, Whitney, & Stavors (2008) sebagai pemecahan masalah dalam pekerjaan manajerial dan pendekatan penelitian tindakan terhadap perubahan organisasi serta bisa memahami pandangan, tujuan, dan keberlanjutan organisasi dengan berprinsip pada 4-D (*Discovery, Dream, Design, Destiny*).

Dalam penelitian Joyner et al (2019) menjelaskan bahwa *Appreciative inquiry* efektif membangun *community engagement* pada Theodore Roosevelt National Park communities dengan memunculkan tema-tema untuk perubahan organisasi. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudarwati (2019) bahwa *appreciative inquiry* memberikan dampak yang signifikan dalam membangun keterlibatan aktif dalam Indonesian Rural Community dengan memunculkan ide-ide baru. Che, A.R, dkk (2018) menggunakan intervensi *appreciative inquiry* untuk pembangun masyarakat pedesaan dengan berbasis psikologi positif sangat efektif untuk membangun masyarakat yang proaktif.

Dalam penelitian Buck, J (2017) menerangkan bahwa *Appreciative inquiry* sangat efektif untuk meningkatkan *sense of community* pada anggota perawat dan sebagai salah satu obat retensi dalam melakukan perubahan. Rahma et al (2021) dalam hasilnya menjelaskan bahwa *Appreciative Inquiry* memberikan dampak signifikan dalam peningkatan *sense of community* pada anggota komunitas. Oleh karena itu metode *Appreciative inquiry* memberikan dampak baik dalam meningkatkan *Sense of Community* dan *Engagement Community* untuk lebih terlibat aktif menyampaikan aspirasi, ide, inovasi dalam pengembangan kedepannya.

Secara khusus tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa hasil intervensi *Appreciative Inquiry* memiliki dampak signifikan atau tidak terhadap peningkatan *Sense of Community* pada organisasi sosial di wilayah kabupaten Malang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian tindakan (*Action research*) dimana peneliti terlibat secara langsung dalam pemecahan masalah. Penelitian tindakan terdiri atas proses yang berkesinambungan dan berulang dari menganalisis permasalahan, perencanaan, melakukan tindakan, melakukan evaluasi, melakukan perencanaan kembali dan seterusnya (Coghlan & Brannick, 2005). Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian *One-Group Pretest-Posttest Design* dengan memberikan *pretest* kepada subyek sebelum pelaksanaan intervensi *Appreciative Inquiry* dan *posttest* setelah intervensi diberikan (Seniati, Liche, dkk., 2011).

Pemberian *pretest* yaitu 2 minggu sebelum intervensi

dan *posttest* 2 minggu setelah intervensi. Tujuan dari *pretest* dan *posttest* yaitu untuk melihat perbedaan antara sebelum dan sesudah diberikan intervensi, sekaligus sebagai analisis dalam penelitian ini. Teknik analisis statistik menggunakan *correlated data t-test/ paired-sample t-test*. Pada penelitian ini terdapat variable X yaitu *Appreciative Inquiry* serta variable Y yaitu *Sense of Community*.

Subyek penelitian ini adalah seluruh kepengurusan organisasi sosial di Kabupaten Malang yang berjumlah 30 orang. Subyek penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi karena keseluruhan komponen dan kriteria subyek masuk dalam proses intervensi yang terdiri atas 22 laki-laki dan 8 perempuan. Rentang usia subyek yaitu 17-55 tahun yang dikriteriakan menjadi satu kelompok penelitian.

Dalam pelaksanaan penelitian, kami melakukan strategi penelitian yaitu:

- a. Langkah 1: *Sense of urgency*  
Menciptkan rasa keterdesakan berdasarkan latar belakang penelitian, bahwa permasalahan yang muncul pasca pandemi covid-19 berdampak pada keberlanjutan organisasi nirlaba. Menurunnya proaktif anggota organisasi yang berkaitan dengan *sense of community* yang tertera pada data *preliminary*.
- b. Langkah 2: Membentuk kelompok pengarah.  
Pada langkah ini, menentukan orang-orang kredibel yang memiliki kompetensi sebagai penunjang perubahan dalam organisasi. Memetakan pihak-pihak yang memiliki *level of influence* tinggi, nantinya akan berpengaruh pada *level of impact* selama intervensi berlangsung dan perubahan akan berjalan maksimal.
- c. Langkah 3: Tahapan Intervensi  
Intervensi yang diberikan yaitu *Appreciative Inquiry* melalui metode 4D berupa *Discovery, Dream, Design, Destiny*. Pembuatan modul intervensi dari 4D tersebut dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang banyak menggali tentang kekuatan-kekuatan positif dan harapan positif seluruh anggota organisasi. Sebelum intervensi dilakukan kami memberikan *pretest*, yang mana sudah dilakukan bersamaan dengan data *preliminary*. Langkah yang dilakukan pada saat intervensi yaitu:
  - a) Topik Affirmative  
Memilih sebuah topik yang akan dibahas disesuaikan dengan dimensi pada *sense of community* dan harus bersifat afirmatif yang mengandung antusiasme dan mengarah pada Tindakan positif.
  - b) Discovery  
Menggali informasi pada seluruh anggota organisasi berdasarkan pengalaman keberhasilan di masa lalu. Kemudian dipetakan kekuatan-kekuatan positif yang muncul dari masing-masing anggota organisasi, setelah itu keseluruhan dirangkum dan menjadi kekuatan yang utuh dalam organisasi.
  - c) Dream  
Seluruh anggota organisasi diajak untuk bermimpi dan berimajinasi tentang gambaran masa depan yang positif dan proaktif untuk membangun organisasi yang ideal.

d) Design  
Seluruh anggota diminta untuk melakukan indentifikasi potensi dan kekuatan yang dimiliki untuk bisa mencapai masa depan organisasi yang diharapkan. Hal ini dilakukan untuk perumusan penyusunan strategi yang nantinya akan mengarah pada strategi GOAT (*Greatest of All Time*) Action.

e) Destiny  
Tahapan terakhir dalam *Appreciative inquiry* yang berfokus pada penguatan, penegasan, dan komitmen masing-masing anggota organisasi dalam melakukan perubahan menuju impian masa depan organisasi dalam GOAT Action.

**Tabel 1. Intervensi Appreciative Inquiry**

AI 4D	Pertanyaan
Discovery ( <i>Good Experience</i> )	Kapan Bapak/Ibu mulai bergabung di Organisasi, dan apa saja yang membuat Bapak/Ibu tertarik untuk bergabung? Apa kesan awal atau kegembiraan Bapak/Ibu ketika bergabung di Organisasi ? Selama anda berada dalam organisasi ini, bisa diceritakan seberapa bangga dengan organisasi?
Dream ( <i>Future hopes</i> )	Apa impian Bapak/Ibu di Organisasi untuk lima tahun yang akan datang? Apa saja yang telah Bapak/Ibu lakukan sehingga seluruh kegiatan tersebut berjalan dengan maksimal
Design ( <i>Lets to Change</i> )	Dari harapan-harapan lima tahun kedepan tersebut yang sudah kita ketahui bersama, marilah saat ini kita membuat impian bersama dan mempresentasikan impian tersebut secara kreatif. Presentasi yang dilakukan bisa berupa gambar, bernyanyi, puisi drama, atau sekedar bercerita. Hal-hal apa saja yang dibutuhkan untuk menjamin para anggota bisa proaktif dalam menjalankan program kerja Organisasi?
Destiny ( <i>Make It Happen</i> )	Berdasarkan hasil usulan rancangan Bapak/ Ibu, bagaimanakah tindak lanjut yang akan dilakukan untuk bisa mencapai perubahan yang diharapkan pada saat ini. Dalam implemantasikan rancangan strategis tersebut, apa rencana yang akan Bapak/Ibu lakukan dalam waktu dekat ini? (1 bulan ke depan, 3 bulan ke depan, 6 bulan ke depan)

d. Langkah 4: Refleksi dan Evaluasi

Melakukan proses FGD dengan jajaran pihak yang memiliki *level of influence*. Proses ini bertujuan untuk meninjau kembali bagaimana dampak intervensi setelah diberikan kepada organisasi, seberapa besar dampak perubahan yang terjadi dan strategi GOAT action sudah berjalan dengan maksimal atau tidak.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sense of Community- index 2* oleh Mc. Millan & Chavis dengan jumlah 24 item. Skala penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. SCI-Index 2 telah dilakukan revisi yang sebelumnya pada SCI-Index 1 oleh McMillan & Chavis dan dilakukan uji validasi oleh Peterson et al (2008).

**HASIL PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian sudah mendapatkan ijin dari pihak Organisasi untuk kami melakukan intervensi. Lokasi penelitian dilaksanakan di ruang rapat terbuka organisasi. Hasil pelaksanaan intervensi *Appreciative Inquiry* yang sudah dilaksanakan sesuai dengan modul penelitian secara sistematis dan terencana, telah berhasil mengajak seluruh anggota untuk berperan aktif mewujudkan keberlanjutan masa depan organisasi sosial. Peran aktif dari seluruh komponen organisasi menghasilkan ide-ide dan inovasi yang sangat kompleks sehingga memberikan semangat baru dari organisasi. Berikut hasil dari pelaksanaan intervensi *Appreciative Inquiry* dengan metode 4D:

a. Discovery

Pada tahap pertama, seluruh anggota organisasi diminta

untuk berbagi pengalaman terbaiknya bersama organisasi dan rasa bangga berada di Organisasi Sosial ini. Pada fase pertama merupakan proses utama pada *appreciative inquiry*, butuh waktu mendorong anggota organisasi untuk bisa terbuka dan memulai percakapan. Kepercayaan adalah tantangan utama pada tahap ini. Untuk membangun *rappo* agar seluruh anggota terbuka dan mendorong percakapan, peneliti menggunakan dua pendekatan. Pendekatan pertama yaitu dengan menggunakan Bahasa asli anggota setempat untuk memulai percakapan, sedangkan pendekatan kedua dengan meminta mereka untuk bercerita tentang kegiatan sehari-hari dan mata pencaharian mereka. Percakapan sering dimulai oleh ketua organisasi, kemudian diikuti oleh anggota lainnya. Sehingga kepercayaan dapat muncul selama proses intervensi. Pada tahap ini diperoleh hasil kekuatan-kekuatan positif yang muncul yaitu (1) Organisasi Sosial merupakan tempat untuk saling berbagi ide, pikiran, pendapat dan berbagi kasih sayang (2) Organisasi menjunjung tinggi asas kekeluargaan dengan berprinsip ketegasan (3) Organisasi mengedepankan prinsip satu untuk semua. Peneliti mengamati bahwa seluruh anggota organisasi tidak mengalami kesulitan untuk mengungkapkan pengalaman terbaik yang mereka miliki. Berbagi hal-hal positif yang mereka miliki, seperti rasa bangga dalam organisasi dan pengalaman terbaik bersama organisasi, lebih dapat diterima daripada membicarakan pengalaman negatif dalam organisasi.

b. Dream

Tahap kedua, anggota organisasi diminta untuk membayangkan tentang impian kedepan organisasi. Anggota diajak untuk membayangkan seperti apa impian gambaran masa depan organisasi dalam lima tahun kedepan. Pada tahap ini seluruh peserta sangat antusias dan tidak ragu untuk menyatakan impiannya. Peneliti meminta untuk menuliskan pada suatu kertas dan setelah itu silahkan ditempel pada pesawat impian organisasi. Setelah semua tertempel dalam pesawat impian, seluruh anggota bersama peneliti mengelompokkan masing-masing impian dalam satu tema yang sama.

Berikut hasil pada sesi *dream* : (1) Organisasi mampu memberikan perubahan terhadap perbaikan ekonomi masyarakat desa (2) Organisasi memberikan dukungan penuh pada UMKM di wilayahnya (3) Menjadi organisasi percontohan dalam mengelola bank sampah (4) Menjadikan organisasi yang bisa bermfaat dan berguna bagi wilayah dengan program-program pengembangan

yang dimiliki (5) Seluruh anggota organisasi turut aktif dan berkomitmen untuk menjadikan organisasi semakin terdepan dengan program konseptualnya (6) Organisasi bisa sebagai mitra kerja dengan Lembaga pemerintah diwilayahnya.

Dengan memunculkan impian akan timbul *sense of urgency*, yang akan berperan untuk dilakukan perubahan dan pengembangan dalam organisasi.

c. Design

Tahap ketiga, seluruh anggota organisasi didorong untuk mengartikulasikan *design* untuk mencapai mimpi mereka. Dengan memiliki impian yang sama, anggota organisasi diminta untuk mengembangkan bukti nyata dalam mewujudkan masa depan organisasi. Penyusunan *Design* ini berdasarkan dari sesi *Dream* yang telah dibentuk bersama seluruh anggota organisasi. Pada tahap ini anggota organisasi mulai mengidentifikasi strategi yang akan dilakukan dan mencapai kesepakatan dengan istilah *GOAT Strategy*.

Tabel 2. GOAT Strategy

Tema	Design
Perbaikan Ekonomi Masyarakat	Menggali potensi pada masing-masing wilayah yang bisa dikembangkan untuk membuka lahan usaha Membuka kelas diskusi setiap bulannya bersama seluruh komponen penting dalam masyarakat Mengenal dan mendukung usaha kecil menengah ke bawah untuk bisa dikembangkan lebih besar
Dukungan UMKM	Memberikan pelatihan yang berkenaan dengan usaha kreatifitas untuk meningkatkan skill penggiat UMKM Memberikan pelatihan mengenal pangsa pasar untuk bisa mengembangkan bisnis usahanya Mengenali pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan peran UMKM lebih maju
Pengelolaan bank sampah	Membentuk flow chart pada system pengelolaan bank sampah Membentuk struktur organisasi pakem pada pengelolaan bank sampah Memiliki SOP tentang indikator tentang sampah basah, sampah kering, sampah organik, sampah non-organik dan sampah B3.
Program Kerja	Menyusun sistem kerja dengan model program kerja 6 bulan dan program kerja 1 tahun Menyusun program kerja yang iconic untuk bisa menarik semangat masyarakat Memakamkan program kerja yang memiliki eksistensi layak tampil dalam masyarakat
Keterlibatan aktif SDM	Menyusun kembali struktur organisasi Membentuk susunan kepanitiaan setiap program kerja Seluruh anggota organisasi akan masuk dalam struktur organisasi Seluruh anggota organisasi memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing
Bermitra dengan Lembaga pemerintahan	Melibatkan disetiap program kerja yang nantinya bisa mendukung UMKM

d. Destiny

Pada fase *Destiny*, anggota organisasi didorong untuk menyatakan tindakan yang akan dilakukan untuk mewujudkan *GOAT Strategy*. Pada fase ini untuk memastikan bahwa mimpi itu dapat diwujudkan. Anggota organisasi sangat antusias dalam mengartikulasikan rencana aksi untuk menjalankan mimpi organisasi. Wujud dari komitmen anggota organisasi dengan menyusun langkah nyata dalam 6 bulan kedepan yaitu (1) Menyusun kepanitiaan pendamping untuk program perkembangan

UMKM (2) Membentuk penanggung jawab pengelolaan bank sampah untuk menyusun SOP dan indikator pengelolaan bank sampah. (3) Melakukan pemetaan pada program kerja yang iconic (4) Berkomunikasi dengan beberapa lembaga pemerintahan untuk mendukung program kerja organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan untuk masa depan adalah hal baru bagi seluruh anggota organisasi. Sehingga sangat mudah peneliti mengajak mereka untuk berpikir, menyusun dan memutuskan bagaimana

mencapai impian organisasi. *Appreciative Inquiry* merangsang antusiasme anggota organisasi untuk menyajikan langkah-langkah nyata untuk membangun *sense of community* pada seluruh anggota organisasi.

e. Refleksi dan Evaluasi

Hasil refleksi dan evaluasi dengan para pimpinan dan penasihat organisasi (*Level of influence*), peneliti melakukan FGD dengan hasil bahwa organisasi pada saat ini masih dalam proses melakukan *GOAT strategy* pada poin pengelolaan sampah dan dukungan UMKM. Target organisasi yaitu pengelolaan bank sampah bisa menjadikan suatu usaha pada masyarakat dengan bahan dasar daur ulang sampah plastik dan limbah-limbah

sampah lainnya yang bisa didaur ulang. Organisasi mulai bergerak menyusun tim penanggung jawab pada masing-masing *GOAT Strategy* agar proses perubahan organisasi bisa berjalan sesuai visi. Berdasarkan penjelasan pimpinan organisasi bahwa seluruh anggota organisasi sangat antusias dan berpartisipasi aktif serta turut berkontribusi lebih dalam menjalankan *GOAT strategy* tersebut.

Hasil pengambilan data *pretest* dan *posttest* menggunakan alat ukur *SCI-Index 2* oleh Mc. Millan & Chavis dengan jumlah 24 item. Berdasarkan dari hasil uji analisis menggunakan uji *Paired- Sample T-test* didapatkan hasil pada tabel 3.

**Tabel 3. Sample T-Test Paired Sample t-test**

	N	Df	T	Signifikansi (2-tailed)
Pair Pretest-posttest	30	28	3,092	0,000

Dari hasil table.4 diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa *appreciative inquiry* memiliki pengaruh dalam membangun *sense of community* pada organisasi sosial di Kabupaten Malang.

### PEMBAHASAN

Setiap organisasi ingin mencapai impian yang dimiliki untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi harus memiliki rasa kebersamaan (*sense of community*) terutama untuk bidang organisasi sosial. Hal ini sesuai dengan Ohmer, M (2007) bahwa pentingnya *sense of community* dalam perencanaan dan pengembangan organisasi untuk mewujudkan visi organisasi. Anggota organisasi yang memiliki *sense of community* tinggi akan mudah dan sangat tertarik untuk lebih terlibat dalam setiap kegiatan organisasi begitupun sebaliknya jika anggota organisasi memiliki *sense of community* yang rendah (Ohmer, M, 2007).

Pada organisasi sosial di Kabupaten Malang tersebut anggota organisasi mulai melalaikan tujuan organisasi dan berdasarkan hasil preliminary juga didapatkan 78% pada skala rendah, and hal ini yang menurunkan tingkat proaktif anggota untuk lebih terlibat dalam komunitas (Ohmer, M, 2007). Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Rahma et al., 2021) bahwa rendahnya *sense of community* sangat berpengaruh pada tingkat partisipasi anggota.

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan *sense of community* pada anggota organisasi sosial dengan memberikan intervensi berupa *Appreciative Inquiry* dengan berprinsip pada 4-D yaitu *Discovery, Dream, Design, Destiny* (Whitney, & Stavors, 2008). Menggunakan intervensi *Appreciative inquiry* seluruh anggota organisasi saling terbuka dan berbagi cerita pengalaman positif yang keseluruhan berkesempatan untuk menyuarakan. Dari hal tersebut mereka bisa saling memahami keadaan organisasi dan bisa saling mendukung satu sama lain, sehingga rasa kebersamaan (*Sense of community*) muncul pada tersebut.

Intervensi *appreciative inquiry* menempatkan seluruh

anggota organisasi sebagai pelaku aktif dari keterlibatan untuk membangun *sense of community*. Pendekatan dengan saling sharing dan berbagi cerita menjadi sumber energi positif dan kreatif yang memberdayakan seluruh anggota organisasi untuk menceritakan hal-hal terbaik yang mereka miliki selama berada dalam organisasi (Yudarwati, 2019). Intrevensi dimulai pada tahap *Discovery* yaitu anggota organisasi menyampaikan pengalaman-pengalaman positif untuk menjadi kekuatan organisasi, yang diperoleh tiga kekuatan yang menjadi dasar perubahan organisasi. Tahap *Dream* yang dilakukan secara sistematis dan terencana berhasil mengajak seluruh anggota organisasi untuk berani membangun mimpi organisasi sesuai dengan harapan seluruh anggota. Hasil dari perumusan mimpi organisasi diperoleh enam mimpi utama sebagai penggerak dalam perubahan organisasi.

Tahap *Design*, meraka mampu mengidentifikasi dan merancang strategi untuk mewujudkan mimpi organisasi dengan hasil *GOAT Strategy* yang dijelaskan pada tabel 3. Pada tahap ini seluruh anggota dapat mengidentifikasi ide-ide konkrit dan mampu menindaklanjuti pergerakan organisasi untuk lebih dekat dengan potensi mimpi (Boyd & Nowell, 2020). Dalam penelitian Rohmatussyifa & Weni Utami (2022) dijelaskan bahwa pada sesi design mampu mengidentifikasi tantangan-tantangan kedepan organisasi untuk mewujudkan rencana masa depan. Tahap *Destiny* anggota organisasi dapat merencanakan dan merumuskan tindakan untuk mewujudkan *GOAT Strategy* dalam jangka waktu 6 bulan kedepan. Terdapat 6 langkah yang telah dirumuskan oleh anggota organisasi.

Oleh karena itu sejalan dengan penelitian Buck, 2017 bahwa *Appreciative inquiry* sebagai kerangka kerja untuk meningkatkan *sense of community* pada tenaga Kesehatan di kolam apung. Intervensi *appreciative inquiry* juga dianggap sebagai model inklusif untuk membangun *sense of community* maupun *community engagement* (Yudarwati, 2019). Seluruh ide, gagasan, pendapat, cerita dari anggota organisasi sosial akan didengar dan diterima seluruhnya. Intervensi ini sangat produktif dalam mendorong anggota organisasi untuk memberikan tanggapan dan memberikan

masukannya positif dalam konteks pengembangan organisasi (Rahma et al., 2021). Mengarahkan pertimbangan kekuatan-kekuatan dan pengalaman positif organisasi, berfokus pada hal-hal positif bukan masalah yang dialami organisasi.

Melalui proses *Appreciative inquiry* anggota organisasi mengeksplorasi yang menjadi kekuatan untuk menciptakan rasa kebersamaan (*sense of community*) dalam organisasi. Mengidentifikasi dan membangun pencapaian serta kekuatan organisasi di masa lalu, membentuk kesepakatan seputar visi bersama tentang masa depan, dan membangun strategi serta kemitraan untuk mencapai visi anggota organisasi (Boyd & Nowell, 2020). Pada elemen *share emotional connection* ini terbangun dengan saling berbagi pengalaman positif, berinteraksi positif dengan seluruh anggota yang masuk dalam proses psikologi positif melalui *appreciative inquiry*. Semakin banyak anggota organisasi berinteraksi, semakin besar membentuk hubungan yang erat, yang kemudian mengarah pada kekuatan yang lebih optimal. Sehingga dalam suatu organisasi akan lebih kohesif apabila memiliki rasa saling kebergantungan antar anggota kelompok, stabilitas antar anggota kelompok, perasaan bertanggung jawab dari hasil usaha kelompok, dan tahan terhadap gangguan (Verdyana & Tjahjoanggoro, 2021).

Seluruh anggota organisasi saling memberikan masukan atas pendapat dan ide-ide yang disampaikan, semua saling memberikan dukungan terbaik untuk bisa mewujudkan organisasi yang ideal. Elemen *influence* pada proses tersebut sudah terbentuk dengan baik yang mana kekuatan-kekuatan dari masing-masing anggota organisasi memberikan pengaruh yang positif begitu pula dengan organisasi memiliki kekuatan untuk bisa mendukung setiap pendapat anggota organisasi. Elemen *influence* bisa terwujud dengan seluruh anggota organisasi mendukung ide dan gagasan setiap anggota sehingga semua anggota bisa saling mempengaruhi untuk bisa mencapai harapan organisasi (McMillan, 2011).

Pada tahap *dream* dan *design* seluruh peserta saling memberikan masukan terbaiknya hingga muncul GOAT system. Pada proses tersebut atribut *sense of belonging and identification* terbentuk dengan seluruh anggota terlibat untuk saling berdiskusi, saling memberikan masukan, kritikan dan saran. Hal tersebut akan muncul perasaan untuk bisa menjadi bagian lebih dalam organisasi, dan bisa menerima dengan baik kritik dan saran yang disampaikan. Seluruh anggota organisasi semakin memahami siapa saja yang berada dalam organisasi, bisa memahami dan membedakan apa yang menjadi tanggungjawab serta tugas yang harus dilakukan. Proses tersebut memenuhi atribut *boundaries* yang mana setiap anggota memahami batasan-batasan di dalam organisasi. Berdasarkan atribut-atribut yang semakin berperan baik maka elemen *membership* akan terbentuk, anggota organisasi akan mudah untuk menginvestasikan diri untuk terlibat secara aktif dalam organisasi.

*Appreciative inquiry* sebagai kerangka kerja yang efektif dalam mengajak seluruh anggota organisasi untuk merumuskan perubahan organisasi, terutama dalam membangun *sense of community*.

## KESIMPULAN

*Appreciative inquiry* berhasil untuk membangun *sense of community* pada anggota Organisasi dengan mewujudkan perubahan melalui identifikasi bersama hal-hal yang dibutuhkan dalam menunjang masa depan organisasi. Memunculkan *GOAT Strategy* sebagai langkah nyata menuju masa depan organisasi. Berdasarkan hasil uji *Sample- t-test* bahwa *appreciative inquiry* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *sense of community*. Dengan demikian, nilai *sense of community* yang mengalami peningkatan dari hasil *pretest*, semakin tinggi keterlibatan aktif pada anggota organisasi untuk melakukan pengembangan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan bagi penggiat organisasi sosial dan peneliti selanjutnya untuk dapat membangun kepercayaan yang efektif untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas data terbaik dari anggota organisasi sehingga mampu untuk berbicara dan berpendapat dengan bebas serta lebih terbuka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Nur A. (2021). Upaya Organisasi Nirlaba Bertahan di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 308-321.
- Aref, Faribozz., Redzuan, Ma'rof., dan Gill, S Sarjit. (2010). Community Capacity Building: A Review of its Implication in Tourism Development. *Journal of American Science*. Vol 6 (1). [http://www.jofamericanscience.org/journals/am-sci/am0601/23\\_1102\\_Dimensions\\_am0601.pdf](http://www.jofamericanscience.org/journals/am-sci/am0601/23_1102_Dimensions_am0601.pdf)
- Arista, R., Privati, A. R., & Yunifa, P. (2022). The Sense of Community of Online Taxi Drivers. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 307-324. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i2.7388>
- Boyd, N. M., & Martin, E. C. (2022). Sense of community responsibility at the forefront of crisis management. *Administrative Theory and Praxis*, 44(1), 71-83. <https://doi.org/10.1080/10841806.2020.1765288>
- Boyd, N. M., & Nowell, B. (2017). Testing A Theory Of Sense Of Community And Community Responsibility In Organizations: An Empirical Assessment Of Predictive Capacity On Employee Well-Being And Organizational Citizenship. *Journal Of Community Psychology*, 45(2), 210-229. <https://doi.org/10.1002/jcop.21843>
- Boyd, N. M., & Nowell, B. (2020). Sense of community, sense of community responsibility, organizational commitment and identification, and public service motivation: a simultaneous test of affective states on employee well-being and engagement in a public service work context. *Public Management Review*, 22(7), 1024-1050. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740301>
- Buck, J. (2017). Retention remedy: Building a sense of community through *appreciative inquiry*. *Nursing Management*. [www.nursingmanagement.com](http://www.nursingmanagement.com)
- Che, R., Nik, A., Amri, A., Hashim, N., Awang, Z., Aziz, R. C., & Hashim, N. A. A. N. (2018). Tourism Development in Rural Areas: Potentials of Appreciative Inquiry Approach. In *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts (JTHCA)*, 10(1). 59-75.
- Coghlan, David dan Brannick, Teresa. (2005). *Doing Action Research In Your Own Organization 2th Edition*. London: Sage Publications.
- Cooperider DL, Whitney D, Stavros JM. (2008). *Appreciative Inquiry Handbook for leaders of Change 2th Edition*. Crown Custom Publishing. Inc: Ohio.
- Ferindian, S., Departemen, F., Komunikasi, S., Masyarakat, P., Manusia, E., & Pertanian Bogor, I. (2017). Pendekatan Psikologi Komunitas Dalam Memprediksi Peranan Rasa Memiliki Komunitas Terhadap Munculnya Partisipasi Masyarakat Community Psychology Approach In Predicting The Role Of Sense Of Community In Eliciting Community Participation. In *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 6(1), 66-90.
- González-Anta, B., Orengo, V., Zornoza, A., Peñarroja, V., & Martínez-Tur, V. (2021). Understanding the Sense of Community and Continuance

- Intention in Virtual Communities: The Role of Commitment and Type of Community. *Social Science Computer Review*, 39(3), 335–352. <https://doi.org/10.1177/0894439319859590>
- Joyner, L., Qwynne Lackey, N., & Bricker, K. S. (2019). Community Engagement: An Appreciative Inquiry Case Study with Theodore Roosevelt National Park Gateway Communities. *Sustainability (Switzerland)*, 11(24), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11247147>
- Khusairi, Ahmad, dkk. (2017). Sense Of Community dan Partisipasi Warga Kampung Jodipan. *Jurnal Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang*, 8(1), 1–12
- Lardier, D. T., Merrill, E. A., & Cantu, I. N. (2021). Psychological sense of community and motivation toward collective social change among community coalition members of color in the southwestern United States. *Journal of Community Psychology*, 49(2), 547–563. <https://doi.org/10.1002/jcop.22479>
- McMillan, D. W. (2011). Sense of community, a theory not a value: A response to Nowell and Boyd. In *Journal of Community Psychology*, 39(5), 507–519. <https://doi.org/10.1002/jcop.20439>
- Ohmer, Mary. (2007). Citizen Participation in Neighborhood Organizations and Its Relationship to Volunteers' Self- and Collective Efficacy and Sense of Community. *Journal of Social Worker Research*. Vol 31 (2), 109–120. <https://doi.org/10.1093/swr/31.2.109>
- Peterson, N. A., Speer, P. W., & McMillan, D. W. (2008). Validation of a brief sense of community scale: Confirmation of the principal theory of sense of community. *Journal of Community Psychology*, 36(1), 61–73. <https://doi.org/10.1002/jcop.20217>
- Procentese, F., Gatti, F., & Falanga, A. (2019). Sense of responsible togetherness, sense of community and participation: Looking at the relationships in a university campus. *Human Affairs*, 29(2), 247–263. <https://doi.org/10.1515/humaff-2019-0020>
- Rahma, U. H., Hadi, C., & Alfian, I. N. (2021). Appreciative Inquiry Untuk Meningkatkan Sense of Community dan Partisipasi Pada Anggota Komunitas Ikatan Pemuda Pemuda Kampung Tengah di Sumbermanjingkulon. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 6(2), 36. <https://doi.org/10.26858/talenta.v6i2.19167>
- Rohmatussyifa, Z., & Weni Utami, S. (2022). The Effect of the Appreciative Inquiry Method on Improving a Sense of Community Among 2021 IFoP Members. *KnE Social Sciences*, 356–369. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i1.10224>
- Seniati, Liche, dkk. (2011). Psikologi Eksperimen. Jakarta: Indeks.
- Umar, Fitrah. (2019). Sense Of Community Pada Komunitas Yourraisa Surabaya. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 54–58.
- Verdyana, E., & Tjahjoanggoro, A. J. (2021). Kesatuan dalam Komunitas Kepemudaan: Efektivitas Pelatihan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kohesivitas. 10(2), 196–205. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Yudarwati, G. A. (2019). Appreciative inquiry for community engagement in Indonesia rural communities. *Public Relations Review*, 45(4), 101833. <https://doi.org/10.1016/j.PUBREV.2019.101833>