



Tujuan Pengembangan Organisasi: Kepuasan Karyawan Dan Perubahan Organisasi Menurut Tenaga Administrasi Pendidikan SDN 20 Kalumbuk Kota Padang

The Purpose Of Organizational Development: Employee Satisfaction And Organizational Change According To Educational Administration Staff at SDN 20 Kalumbuk, Padang City

Muthia Amanda

Adiministrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email : muthiaamanda04@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 12-10-2025

Revised : 14-10-2025

Accepted : 16-10-2025

Pulished : 18-10-2025

Abstract

This study aims to identify the objectives of organizational development, the level of employee satisfaction, and the forms of organizational change as perceived by the educational administration staff at SDN 20 Kalumbuk. The research employs a qualitative descriptive approach, focusing on an in-depth understanding of phenomena occurring within the school environment. Data were collected through interviews and observations involving administrative staff as the primary respondents. The results indicate that organizational development at SDN 20 Kalumbuk is systematically implemented through planned programs such as technical guidance (Bimtek) and regular training funded by the School Operational Assistance (BOS) program. These initiatives have successfully enhanced the professionalism, responsibility, and work effectiveness of the administrative staff. Furthermore, the study found that employee satisfaction increased as they were provided with opportunities to improve their competencies and received continuous support from the school. Organizational change was also reflected in the development of a positive, collaborative, and adaptive work culture toward educational challenges. Thus, organizational development in this school contributes significantly to improving administrative quality and the overall effectiveness of the institution's performance.

Keywords: *Organizational development, Employee satisfaction, Organizational change*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tujuan pengembangan organisasi, tingkat kepuasan karyawan, serta bentuk perubahan organisasi menurut tenaga administrasi pendidikan di SDN 20 Kalumbuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap tenaga administrasi sebagai responden utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi di SDN 20 Kalumbuk dilakukan secara terencana melalui program bimbingan teknis (Bimtek) dan pelatihan rutin yang dibiayai dari dana BOS. Program ini mampu meningkatkan profesionalisme, tanggung jawab, serta efektivitas kerja tenaga administrasi. Selain itu, ditemukan bahwa kepuasan karyawan meningkat seiring dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan memperoleh dukungan dari pihak sekolah. Perubahan organisasi juga terlihat dari terbentuknya budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan adaptif terhadap tantangan pendidikan. Dengan demikian, pengembangan organisasi di sekolah ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu administrasi dan efektivitas kinerja lembaga pendidikan.

Kata Kunci : Pengembangan organisasi, Kepuasan Karyawan, Perubahan organisasi



PENDAHULUAN

Secara umum, pengembangan organisasi merupakan suatu upaya yang dirancang secara sistematis dan terencana di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas guna mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Menurut Tampubolon (2019), pengembangan organisasi adalah pendekatan yang menyeluruh, terpadu, dan terencana untuk memperbaiki efektivitas organisasi serta mengatasi berbagai permasalahan seperti kurangnya kerja sama, desentralisasi yang berlebihan, dan lambatnya arus komunikasi yang dapat menghambat efisiensi operasional pada setiap tingkatan. Dengan demikian, pengembangan organisasi tidak hanya berfokus pada perubahan struktur atau program semata, melainkan mencakup transformasi budaya dan perilaku organisasi secara menyeluruh. Proses ini bersifat berkelanjutan dan melibatkan seluruh elemen organisasi, mulai dari pimpinan tertinggi hingga staf pelaksana.

Wendell French, sebagaimana dikutip dalam Sigit (2003:39), menyatakan bahwa pengembangan organisasi merupakan usaha jangka panjang, bukan tindakan sesaat. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan organisasi harus dilakukan secara konsisten, berkesinambungan, serta disertai kesiapan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terus terjadi.

Sementara itu, menurut Robbins, tujuan utama dari pengembangan organisasi adalah meningkatkan efektivitas dan kepuasan anggota organisasi. Karyawan sebagai makhluk sosial merupakan aset utama yang memiliki peran penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan organisasi. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, tetapi juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut akan berdampak pada kinerja, dedikasi, serta loyalitas terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, sikap positif perlu dikembangkan dan dipelihara, sedangkan sikap negatif harus diantisipasi dan diminimalisir sejak dini.

Dalam konteks sekolah, perubahan organisasi tidak dapat dilakukan secara mendadak, melainkan membutuhkan perencanaan jangka panjang dan kesabaran dari pihak manajemen. Proses perubahan melibatkan upaya pemecahan masalah serta pembaruan praktik kerja agar organisasi dapat menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam suatu fenomena atau kegiatan yang terjadi di lapangan berdasarkan data yang diperoleh. Penelitian ini tidak menekankan pada angka atau perhitungan statistik, tetapi lebih berfokus pada pemahaman, penafsiran, serta deskripsi yang sesuai dengan kenyataan di lapangan. Dalam studi ini, peneliti menggunakan berbagai pendekatan untuk mengumpulkan data, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pengawai Tata Usaha. Melalui wawancara, peneliti memperoleh informasi yang mendalam mengenai pengalaman, pandangan, serta pelaksanaan tugas administrasi di sekolah. Jenis wawancara yang digunakan adalah semi-terstruktur, sehingga peneliti tetap memiliki panduan pertanyaan namun memberi kesempatan kepada subjek untuk menjelaskan lebih luas.



2. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas di sekolah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan administrasi. Observasi ini membantu peneliti memperoleh data nyata yang dapat memperkuat hasil wawancara.

3. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis melalui tiga tahapan, yaitu:

a. Reduksi Data

Data dari wawancara dan observasi dipilih, diseleksi, serta disederhanakan sesuai dengan fokus penelitian.

b. Penyajian Data

Data yang telah direduksi disusun dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan

Peneliti menafsirkan data yang telah disajikan, lalu menyimpulkan temuan yang sesuai dengan hasil penelitian di lapangan.

Melalui langkah-langkah tersebut, data yang diperoleh dapat diolah dan memberikan gambaran yang utuh mengenai kondisi yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan

a. Tujuan Pengembangan organisasi

Menurut Robbins, PO pada umumnya diarahkan pada dua tujuan akhir yaitu, peningkatan keefektifan organisasi dan peningkatan kepuasan anggotanya. Robbins menjelaskan tujuan pengembangan organisasi sebagai berikut;

- 1) Meningkatkan tingkat kepercayaan dan dukungan di antara anggota organisasi.
- 2) Meningkatkan timbunya konfrontasi terhadap masalah-masalah organisasi, baik dalam kelompok maupun antar kelompok.
- 3) Terciptanya lingkungan di mana otoritas peran yang diterapkan ditingkatkan dengan otoritas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.
- 4) Meningkatkan keterbukaan komunikasi secara horizontal, vertikal, dan diagonal.
- 5) Menaikkan tingkat antusiasme dan kepuasan personal dalam organisasi.
- 6) Menemukan solusi yang sinergis terhadap masalah dan menaikkan tingkat tanggung jawab diri dan kelompok dalam perencanaan dan implementasi.

Tujuan pengembangan organisasi menurut Mifta Thoha (2002: 24-25) adalah untuk:

- 1) Meningkatkan kepercayaan dan dukungan di antara para anggota organisasi.
- 2) Meningkatkan kesadaran berkonfrontasi dengan masalah-masalah organisasi, baik dalam kelompok ataupun di antara anggota-anggota kelompok.



- 3) Meningkatkan suatu lingkungan “kewenangan dalam tugas” yang didasarkan atas pengetahuan dan keterampilan.
- 4) Meningkatkan derajat keterbukaan dan berkomunikasi, baik vertical, horizontal, maupun diagonal.
- 5) Meningkatkan semangat dan kepuasan orang-orang yang ada di dalam organisasi.
- 6) Mendapatkan pemecahan yang sinergistik terhadap masalah-masalah yang mempunyai frekuensi besar.
- 7) Meningkatkan rasa pertanggungjawaban pribadi dan kelompok, baik di dalam pemecahan masalah maupun di dalam pelaksanaannya.

b. Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah kondisi psikologis di mana individu merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan adalah kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seorang karyawan terhadap pengalaman kerjanya, termasuk pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, atasan, rekan kerja, serta penghargaan yang diterima. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011 : 263).

Dalam konteks pengembangan organisasi, kepuasan karyawan menjadi tujuan utama karena, dapat meningkatkan motivasi kerja: karyawan yang puas lebih bersemangat dan produktif. Mengurangi tingkat turnover: rasa puas membuat karyawan lebih loyal pada organisasi. Mendorong kreativitas dan inovasi: lingkungan kerja yang mendukung memberi ruang bagi karyawan untuk berinovasi. Meningkatkan hubungan kerja: kepuasan berdampak positif pada kerja sama dan komunikasi antaranggota tim. Contoh penerapan: pelatihan pengembangan diri, pemberian penghargaan, peningkatan fasilitas kerja, serta adanya kesempatan karier yang jelas.

c. Perubahan Organisasi

Perubahan adalah tentang menciptakan sesuatu yang berbeda (Robbins, 2001). Perubahan organisasi tersebut mencakup transformasi yang dapat bersifat disengaja atau tak terencana terhadap struktur organisasi, teknologi, dan/ atau komponen manusianya (Greenberg & Baron, 2003). Perubahan organisasi adalah proses yang dilakukan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi internal maupun eksternal melalui perubahan struktur, strategi, proses, atau budaya kerja dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Tujuan perubahan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan untuk mengubah perilaku guna meningkatkan produktivitas (Robbins, 2001).

Aspek perubahan organisasi

- 1) Perencanaan jangka panjang merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Perubahan maupun kemajuan terhadap tujuan, rencana, dan tindakan organisasi tidak dapat dilakukan secara tiba-tiba. Hal ini menuntut para manajer untuk memiliki



kesabaran dalam prosesnya. Upaya perencanaan, pengembangan, dan perubahan organisasi biasanya memerlukan waktu yang cukup panjang bahkan lebih dari satu tahun untuk mencapai target perubahan yang telah ditetapkan.

- 2) Proses perubahan juga mencakup upaya pemecahan masalah dan pembaruan praktik kerja. Tujuan utama dari perubahan adalah meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Tantangan tersebut diatasi melalui pengembangan pendekatan khusus yang memungkinkan organisasi beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dinamis.
- 3) Perubahan organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat organisasi beroperasi. Pemahaman terhadap unsur-unsur yang membentuk lingkungan organisasi menjadi dasar penting dalam proses perubahan tersebut. Lingkungan organisasi mencakup faktor internal dan eksternal, baik yang bersifat umum maupun khusus, yang semuanya dapat memengaruhi keberhasilan perubahan.
- 4) Intervensi dari pihak eksternal Pihak luar seperti konsultan manajemen atau pakar di bidang tertentu dapat berperan sebagai pendorong utama yang membantu organisasi memulai dan melaksanakan perubahan secara efektif.
- 5) Penerapan prinsip-prinsip ilmiah dalam ilmu perilaku juga menjadi aspek penting. Organisasi perlu mengarahkan usahanya untuk menerapkan prinsip-prinsip perilaku yang berhubungan dengan pengembangan sikap psikologis karyawan, peningkatan keterampilan, serta kesiapan mereka dalam menerima dan beradaptasi terhadap perubahan. Penerapan ini bertujuan agar perubahan yang dilakukan berjalan secara terarah, membantu organisasi menghadapi tantangan baik dari dalam maupun luar, serta meningkatkan efektivitas organisasi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan.

2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai administrasi SDN 20 Kalumbuk bahwa tujuan pengembangan organisasi di sekolah pada dasarnya adalah untuk meningkatkan kompetensi seluruh pendidik, guru, maupun tenaga kependidikan agar mampu bekerja lebih profesional dan sesuai dengan tuntutan zaman. Di SDN 20 Kalumbuk, upaya ini diwujudkan melalui berbagai program, salah satunya adalah bimbingan teknis (Bimtek) yang diberikan kepada tenaga tata usaha. Program ini dilaksanakan secara terencana, yakni dua kali dalam satu tahun, dengan biaya yang dianggarkan melalui dana BOS.

Program pengembangan organisasi ini memberi dampak nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, terarah, dan kondusif. Guru, tenaga kependidikan, dan staf tata usaha yang memperoleh pelatihan akan lebih memahami tugas serta tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Selain itu, budaya positif terbentuk melalui kebiasaan belajar bersama, saling mendukung, serta semangat untuk terus meningkatkan kualitas diri. Budaya kerja yang positif inilah yang kemudian menjadi kekuatan bagi sekolah untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Pengembangan kompetensi melalui Bimtek dan program lainnya juga berperan penting dalam meningkatkan rasa puas dan bangga bagi guru maupun tenaga kependidikan. Mereka merasa dihargai karena



mendapatkan kesempatan untuk berkembang sarta memperoleh dukungan dari sekolah dalam bentuk pelatihan dan pendanaan.

KESIMPULAN

Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang terencana untuk meningkatkan efektivitas, profesionalisme, dan kualitas kerja di lingkungan sekolah. Pengembangan organisasi bertujuan tidak hanya untuk mencapai target lembaga, tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan karyawan serta mendorong terjadinya perubahan organisasi yang positif. Kepuasan karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengembangan organisasi, karena karyawan yang merasa dihargai dan difasilitasi akan lebih loyal, termotivasi, serta mampu memberikan kinerja terbaik. Di sisi lain, perubahan organisasi diperlukan agar sekolah dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman, tuntutan kurikulum, serta kemajuan teknologi. Secara keseluruhan, pengembangan organisasi di sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, efektivitas administrasi, serta terciptanya budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi di SDN 20 Kalumbuk yang telah memberikan izin, dukungan, dan kerja sama selama proses penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Andora, D., & Ermita. (n.d.). Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi. *Universitas Negeri Padang*.
- Azmy, A. (2023). *Pengembangan Organisasi I Teori Dan Aplikatif Pada Organisasi Bisnis*. Jawa Tengah: Omera Pustaka.
- Febrian, W. D., Nurhayati, L., & Wahdaniah. (2023). *KEPUASAN KERJA: Strategi Optimalisasi Sumber Daya dan Produktivitas Organisasi*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Kaseger, J. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2488–2497.
- Lukman Hakim, & Sujudi, M. (2024). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Sudut Pandang Manajemen Organisasi. *Journal of Law and Administrative Science*, 2(1), 32–44.
- Nisa, D. F., Pratiwi, G. P., Pratiwi, K. N., Sunarti, & Hasanah. (2023). Pengembangan Organisasi Dalam Perilaku Organisasi. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(3), 688–694.
- Rusdinal, & Afriansyah, H. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi*. Depok: PT Raja Grafiindo Persada.
- Sahadi, Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). PENGEMBANGAN ORGANISASI (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Jurnal MODERAT*, 8(2), 399–412.