JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 2 No: 5, Oktober - November 2025
E-ISSN : 3046-4560

# Karakteristik Pengembangan Organisasi Terencana dan Sistematis Menurut Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri 13 Padang, Kota Padang

## *Characteristics of Planned and Systematic Organizational Development According to School Administrators at SMP Negeri 13 Padang, Padang City*

**Dea Hamanda**
Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang
*Email : dheaa3028@gmail.com*

**Article Info**

Article history :
Received : 12-10-2025
Revised : 14-10-2025
Accepted : 16-10-2025
Pulished : 18-10-2025

***Abstract***

*Well-designed organizational development includes a mature process, starting from strategy formulation, structure arrangement, organizational culture strengthening, to work process improvement. Thus, the changes that occur are not merely reactive to the situation, but also strategic and proactive. This study aims to analyze the characteristics of planned and systematic organizational development according to the administrative staff at SMP Negeri 13 Padang. This study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques through observation and in-depth interviews with school administrative staff. Data analysis was carried out interactively by following three main stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The data obtained was then compared with theories about planned and systematic organizational development found in books. Systematic organizational development characteristics are marked by a planned, structured, and continuous process. The results of the study show that the organizational development process at SMP Negeri 13 Padang has reflected the characteristics of planned and systematic development, such as needs analysis-based planning, implementation of relevant interventions, and involvement of various parties in the implementation of changes. The application of innovations such as a digital filing system and technology-based attendance was carried out through structured stages and tailored to the needs of school administration. This shows that there is consistency between practices in the field and theories that emphasize the importance of a data-based approach, integration between structure, culture, and human resources, as well as continuous evaluation. Thus, organizational development at SMP Negeri 13 Padang can be categorized as adaptive, participatory, and oriented towards continuously improving the effectiveness of school management.*

***Keywords* : *Characteristics, Organizational Development, Planned and Systematic***

**Abstrak**

Pengembangan organisasi yang dirancang dengan baik mencakup proses yang matang, mulai dari penyusunan strategi, penataan struktur, penguatan budaya organisasi, hingga penyempurnaan proses kerja. Dengan demikian, perubahan yang terjadi tidak sekadar bersifat reaktif terhadap situasi, tetapi juga bersifat strategis dan proaktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik pengembangan organisasi yang terencana dan sistematis menurut tenaga administrasi di SMP Negeri 13 Padang. Penelitian ini

menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap tenaga administrasi sekolah. Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengikuti tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan teori-teori tentang pengembangan organisasi terencana dan sistematis yang terdapat dalam buku. karakteristik pengembangan organisasi yang sistematis ditandai oleh proses yang terencana, terstruktur, dan berkesinambungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan organisasi di SMP Negeri 13 Padang telah mencerminkan karakteristik pengembangan yang terencana dan sistematis, seperti perencanaan berbasis analisis kebutuhan, penerapan intervensi yang relevan, dan pelibatan berbagai pihak dalam pelaksanaan perubahan. Penerapan inovasi seperti sistem pengarsipan digital dan absensi berbasis teknologi dilakukan melalui tahapan yang terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan administrasi sekolah. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara praktik di lapangan dengan teori yang menekankan pentingnya pendekatan berbasis data, keterpaduan antara struktur, budaya, dan sumber daya manusia, serta evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan organisasi di SMP Negeri 13 Padang dapat dikategorikan adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan efektivitas tata kelola sekolah secara berkesinambungan.

**Kata Kunci : Karakteristik, Pengembangan Organisasi, Terencana dan Sistematis**

## PENDAHULUAN

Organisasi modern kini dihadapkan pada dinamika lingkungan yang berubah dengan cepat, penuh kompleksitas, dan ketidakpastian tinggi. Untuk tetap bertahan dan unggul dalam persaingan, organisasi tidak cukup hanya merespons perubahan eksternal secara reaktif, melainkan perlu melakukan pengembangan yang dirancang secara terencana dan sistematis. Pendekatan sistematis dalam pengembangan organisasi memungkinkan peningkatan adaptabilitas, efektivitas, serta keberlanjutan operasional dan fungsi organisasi. Salah satu aspek utama dalam pengembangan organisasi yang efektif adalah adanya proses diagnosis awal yang akurat, penerapan intervensi yang terarah, serta evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan (Sulistiowati, 2022).

Pengembangan Organisasi (OD) adalah konsep luas yang mencakup berbagai praktik dan kajian yang bertujuan meningkatkan efektivitas serta kinerja organisasi (Mahyuddin, 2021). Saat ini, tujuan OD menjadi semakin kompleks dan menantang seiring dengan cepatnya perubahan dan munculnya berbagai ketidakpastian serta gangguan dalam dunia kerja. Banyak organisasi yang sebelumnya mampu tumbuh dengan baik pada kondisi yang stabil kini mengalami kemunduran karena kurang memiliki kemampuan beradaptasi dan berinovasi terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Pengembangan organisasi yang dirancang dengan baik mencakup proses yang matang, mulai dari penyusunan strategi, penataan struktur, penguatan budaya organisasi, hingga penyempurnaan proses kerja. Dengan demikian, perubahan yang terjadi tidak sekadar bersifat reaktif terhadap situasi, tetapi juga bersifat strategis dan proaktif. Proses ini biasanya diawali dengan analisis terhadap kondisi dan kebutuhan organisasi, identifikasi isu-isu utama yang menghambat kinerja, serta pemilihan model dan metode intervensi yang paling sesuai dengan karakter organisasi (Sulistiowati, 2022).

Ciri-ciri pengembangan organisasi yang sistematis meliputi beberapa aspek penting, yaitu: (1) berkelanjutan, proses pengembangan terus disesuaikan dengan perubahan dan tantangan lingkungan; (2) terintegrasi, melibatkan seluruh komponen organisasi seperti sumber daya manusia, struktur, budaya, dan teknologi; (3) berbasis kompetensi, memastikan anggota organisasi memiliki kemampuan dan keterampilan yang mendukung pencapaian tujuan; dan (4) terukur serta dievaluasi, memungkinkan pemantauan, penyesuaian, dan peningkatan berkelanjutan terhadap hasil dan proses perubahan. Elemen-elemen ini tercermin dalam berbagai literatur tentang pengembangan organisasi berbasis kompetensi dan penerapan pendekatan sistematis terhadap perubahan (Atbar, 2024).

Baik dalam organisasi publik maupun swasta, pengembangan organisasi yang direncanakan dan sistematis berperan penting untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi internal, ketahanan terhadap perubahan, serta kepuasan para pemangku kepentingan. Sebaliknya, perubahan yang dilakukan tanpa perencanaan yang matang atau secara tidak teratur sering kali menimbulkan hambatan seperti resistensi, miskomunikasi, serta inkonsistensi dalam penerapan kebijakan dan praktik organisasi (Sunyoto, 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan, menjelaskan, dan menyajikan secara apa adanya peristiwa atau objek yang diteliti sesuai dengan situasi dan kondisi dilapangan pada saat penelitian berlangsung. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai karakteristik pengembangan organisasi yang terencana dan sistematis di lingkungan pendidikan, khususnya di SMP Negeri 13 Padang. Fokus penelitian yaitu menganalisis karakteristik pengembangan organisasi terencana dan sistematis. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan informan kunci yaitu tenaga administrasi sekolah guna memperoleh informasi rinci tentang karakteristik pengembangan organisasi terencana dan sistematis.

Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengikuti tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan teori-teori tentang pengembangan organisasi terencana dan sistematis yang terdapat dalam buku. Rentang waktu penelitian mencakup buku yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir, guna memastikan bahwa informasi yang dianalisis masih relevan dengan konteks terkini. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi empiris secara objektif sekaligus menunjukkan kesesuaiannya dengan teori pengembangan organisasi yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian Karakteristik Organisasi

Mengenai karakteristik organisasi, perhatian utama biasanya tertuju pada nilai-nilai, norma, struktur, teknologi, serta praktik kerja yang secara bersama-sama membentuk budaya dan perilaku organisasi (Sutrisno, 2010). Dengan demikian, karakteristik organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat ciri yang mencakup struktur formal, nilai-nilai yang dianut bersama, pola komunikasi,

tingkat inovasi, serta sistem penghargaan, yang secara keseluruhan membedakan cara suatu organisasi beroperasi dan merespons perubahan lingkungan. Karakteristik organisasi dipandang sebagai seperangkat sifat yang melekat pada struktur dan lingkungan internal organisasi, seperti ukuran, tingkat kompleksitas, derajat sentralisasi, teknologi yang digunakan, serta keragaman sumber daya manusia (Sari, 2022). Unsur-unsur tersebut berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok serta efektivitas keseluruhan organisasi. Dengan demikian, karakteristik organisasi dapat diartikan sebagai gabungan antara atribut struktural dan atribut manusiawi yang bersama-sama membentuk pola interaksi di dalam organisasi.

Karakteristik organisasi dapat dipahami sebagai perpaduan antara ciri-ciri individu seperti kepribadian dan nilai, ciri kelompok seperti norma dan tingkat kekompakan, serta ciri organisasi seperti struktur, budaya, dan proses kerja (Amaliyah, 2023). Ketiga aspek tersebut berpengaruh terhadap motivasi, pola komunikasi, dan kinerja dalam organisasi. Dengan demikian, karakteristik organisasi berperan sebagai variabel yang menjelaskan perbedaan perilaku antarorganisasi. Karakteristik organisasi merupakan perpaduan antara faktor teknis (seperti teknologi dan tugas), faktor struktural (seperti tingkat spesialisasi dan sentralisasi), serta faktor kontekstual (seperti kondisi lingkungan eksternal) yang secara keseluruhan memengaruhi keputusan dalam desain organisasi serta perilaku yang muncul di dalamnya (Wisnu, 2019).

Karakteristik organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan atribut yang mencakup aspek manusiawi seperti karyawan dan kompetensinya, aspek struktural seperti pembagian departemen dan garis wewenang, aspek budaya yang meliputi nilai serta norma, serta aspek lingkungan seperti regulasi dan kondisi pasar (Tahir, 2023). Seluruh atribut tersebut secara bersama-sama menjelaskan perbedaan dalam fungsi, tingkat efektivitas, serta cara organisasi merespons berbagai permasalahan.

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik organisasi adalah sekumpulan atribut atau ciri utam yang meliputi aspek manusia, struktur, budaya, teknis, dan konteks lingkungan yang saling berhubungan dalam membentuk pola kerja, perilaku, serta tingkat efektivitas organisasi. Karakteristik ini menggambarkan cara organisasi beroperasi, menyesuaikan diri, dan merespons dinamika lingkungan, sehingga menjadi faktor pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

**Karakteristik Pengembangan Organisasi Terencana dan Sistematis**

Pengembangan organisasi merupakan suatu upaya yang dirancang secara terencana untuk mencapai perubahan dalam organisasi. Artinya, setiap perubahan yang dilakukan harus memiliki tujuan yang jelas dan didasarkan pada proses diagnosis masalah yang akurat agar arah perubahannya tepat dan efektif (Rusdinal, 2021). Setiap intervensi dalam pengembangan organisasi dirancang untuk mendukung pencapaian sasaran strategis, seperti peningkatan kinerja, penerapan teknologi baru, atau peningkatan kualitas layanan publik, sehingga perubahan yang dilakukan bersifat mendasar dan strategis, bukan sekadar bersifat permukaan (Sunyoto, 2022).

Proses perencanaan pengembangan diawali dengan analisis kebutuhan serta diagnosis terhadap kondisi organisasi, yang mencakup identifikasi masalah, analisis kesenjangan kompetensi, serta survei terhadap iklim atau budaya organisasi (Putra, 2025). Dengan demikian, model dan metode intervensi yang dipilih didasarkan pada data dan bukti yang valid. Pengembangan organisasi yang dirancang secara terencana mengintegrasikan perubahan pada struktur dan proses kerja dengan pengembangan kompetensi, manajemen karier, serta sistem pendukung seperti rekrutmen, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan (Sunyoto, 2022). Dengan demikian, setiap perubahan disertai dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar mampu mendukung keberhasilan implementasinya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pengembangan organisasi terencana mencakup proses perubahan yang dirancang secara sistematis, berbasis diagnosis yang akurat, dan berorientasi pada tujuan strategis organisasi. Setiap langkah dalam pengembangan diarahkan untuk mendukung peningkatan kinerja, penguatan struktur dan kompetensi sumber daya manusia, serta penyesuaian terhadap dinamika lingkungan. Dengan demikian, perubahan yang dilakukan bersifat terarah, menyeluruh, dan berkelanjutan, bukan sekadar reaktif atau bersifat sementara.

Pengembangan organisasi yang dilakukan secara sistematis dirancang melalui serangkaian tahapan berurutan, meliputi tahap masuk atau kontrak (entry), diagnosis organisasi melalui pengumpulan dan analisis data, perencanaan serta pelaksanaan intervensi, hingga evaluasi dan pemberian umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan (Mangundjaya, 2020). Urutan langkah tersebut menunjukkan sifat sistematis dari proses pengembangan, sehingga setiap intervensi dapat dilaksanakan secara tepat sasaran dan mudah dievaluasi efektivitasnya. Pengembangan organisasi yang dilakukan secara sistematis menghubungkan setiap bentuk intervensi dengan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi, sehingga perubahan yang dihasilkan memiliki arah strategis yang mendukung pencapaian target jangka menengah maupun jangka panjang, bukan sekadar perubahan administratif atau prosedural (Kaswan, 2019).

Karena proses perubahan melibatkan berbagai pihak dalam organisasi, pendekatan yang sistematis menekankan pentingnya partisipasi aktif dari manajemen puncak, manajer lini, staf, serta fasilitator atau agen perubahan (Avianti, 2024). Keterlibatan seluruh elemen ini membantu meningkatkan dukungan terhadap perubahan, mengurangi penolakan, dan memperkuat keberhasilan implementasinya. Intervensi yang berhasil tidak terbatas pada perubahan struktur organisasi semata, tetapi dalam pengembangan organisasi yang sistematis juga mencakup penataan budaya kerja, penyempurnaan proses bisnis, pemanfaatan teknologi pendukung, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar perubahan yang dilakukan bersifat berkelanjutan dan berdampak jangka panjang (Kaswan, 2019).

Pengembangan organisasi yang sistematis bukanlah proses yang selesai dalam satu kali pelaksanaan; diperlukan pemantauan secara berkala, evaluasi terhadap hasil yang dicapai, serta penyesuaian intervensi berdasarkan temuan di lapangan agar organisasi dapat terus belajar, beradaptasi, dan meningkatkan efektivitasnya secara berkelanjutan (Mangundjaya, 2020).

Pendekatan yang sistematis mempertimbangkan berbagai faktor lingkungan seperti perkembangan teknologi, peraturan, kondisi pasar, dan budaya lokal, agar intervensi yang dilakukan sesuai dengan konteks organisasi serta mampu bertahan menghadapi perubahan dan dinamika eksternal (Kaswan, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, karakteristik pengembangan organisasi yang sistematis ditandai oleh proses yang terencana, terstruktur, dan berkesinambungan. Proses ini mencakup tahapan berurutan mulai dari diagnosis hingga evaluasi, yang semuanya didasarkan pada data dan analisis kebutuhan organisasi. Setiap intervensi dihubungkan dengan visi, misi, dan tujuan strategis agar perubahan yang dilakukan memiliki arah dan dampak jangka panjang. Selain itu, pendekatan sistematis menekankan partisipasi seluruh elemen organisasi serta integrasi antara perubahan struktur, budaya, proses, teknologi, dan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan organisasi yang sistematis juga bersifat adaptif, terus melakukan pemantauan dan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan eksternal, sehingga organisasi mampu belajar, beradaptasi, dan mempertahankan efektivitasnya secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara menurut tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri 13 Padang, karakteristik pengembangan organisasi terencana dan sistematis setiap perubahan yang dilakukan, seperti penerapan aplikasi pengarsipan maupun absensi digital, bukan dilakukan secara tiba-tiba, melainkan melalui perencanaan yang matang agar sesuai dengan kebutuhan administrasi sekolah. Langkah-langkah yang diterapkan tersebut memperlihatkan adanya upaya berkesinambungan dalam menciptakan sistem kerja yang lebih rapi dan tertib.

Berdasarkan perbandingan antara teori dan hasil wawancara, terlihat bahwa karakteristik pengembangan organisasi terencana dan sistematis di SMP Negeri 13 Padang telah mencerminkan sebagian besar prinsip yang dijelaskan dalam teori. Secara teoretis, pengembangan organisasi menekankan pentingnya perencanaan yang berbasis diagnosis, keterpaduan antara struktur, budaya, dan sumber daya manusia, serta pelaksanaan intervensi yang berkelanjutan dan selaras dengan tujuan strategis organisasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sekolah menerapkan perubahan seperti penggunaan aplikasi pengarsipan dan sistem absensi digital melalui tahapan perencanaan yang matang sesuai kebutuhan administrasi, bukan secara spontan. Hal ini menggambarkan adanya penerapan prinsip sistematis dan terencana sebagaimana ditegaskan dalam teori, meskipun skalanya masih terbatas pada aspek administratif. Dengan demikian, praktik di lapangan menunjukkan kesesuaian dengan konsep pengembangan organisasi terencana dan sistematis, di mana perubahan dilakukan secara bertahap, relevan dengan kebutuhan, serta diarahkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan tata kelola sekolah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis perbandingan antara teori dan temuan lapangan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pengembangan organisasi terencana dan sistematis di SMP Negeri 13 Padang telah berjalan sesuai dengan karakteristik yang dikemukakan dalam teori. Proses pengembangan dilakukan melalui tahapan yang jelas mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga

evaluasi dengan dasar analisis kebutuhan yang nyata di lingkungan sekolah. Penerapan inovasi seperti sistem pengarsipan digital dan absensi berbasis teknologi menunjukkan bahwa perubahan dilakukan secara bertahap, terarah, dan berorientasi pada peningkatan efektivitas administrasi sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi yang efektif harus berbasis diagnosis yang akurat, melibatkan seluruh elemen organisasi, serta terintegrasi dengan tujuan strategis dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Dengan demikian, praktik pengembangan di SMP Negeri 13 Padang mencerminkan penerapan konsep pengembangan organisasi yang adaptif, partisipatif, dan berkelanjutan, meskipun masih perlu diperluas agar mencakup aspek manajerial dan budaya organisasi secara lebih menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

Amaliyah. (2023). *Perilaku Organisasi.* Surabaya: Airlangga University Press.

Atbar, S. (2024). *Buku Pengembangan Organisasi Berbasis Kompetensi Kinerja.* Yogyakarta: Deepublish.

Avianti, W. (2024). *Pengembangan Organisasi.* Sukoharjo: Pradina Pustaka.

Kaswan. (2019). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi.* Bandung: Yrama Media.

Mahyuddin. (2021). *Teori Organisasi.* Medan: Yayasan Kita Menulis.

Mangundjaya, W. L. (2020). *Pengembangan Organisasi: Diagnosis dan Intervensi.* Surabaya: Jakad Media Publishing.

Putra, M. A. (2025). *Buku Ajar Pengembangan Organisasi.* Payakumbuh: Serasi Media Teknologi.

Rusdinal. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi (Jilid 1).* Depok: Rajawali Pers.

Sari, M. R. (2022). *Perilaku Organisasi.* Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

Sulistiowati, R. (2022). *Pengembangan Organisasi.* Yogyakarta: Expert.

Sunyoto, D. (2022). *Pengembangan Organisasi dan Karier Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi.* Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Tahir, R. (2023). *Perilaku Organisasi.* Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.

Wisnu, D. (2019). *Teori Organisasi Struktur dan Desain.* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.