



Studi Asumsi terhadap Manusia sebagai Kelompok dalam Pengembangan Organisasi di SDN 18 Air Tawar Selatan: Perspektif Tenaga Administrasi Sekolah

Assumptions Study on Humans as a Group in Organizational Development at SDN 18 Air Tawar Selatan: The Perspective of School Administrative Staff

Suci Hati Riski

Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email: sucihatiriski11akl1@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 15-10-2025

Revised : 16-10-2025

Accepted : 18-10-2025

Published : 20-10-2025

Abstract

Organizational development is a crucial aspect in improving the effectiveness and quality of performance of an educational institution, including SDN 18 Air Tawar Selatan. In this context, humans as individuals and as part of a group play a central role as a determining factor in the success of organizational development. The organizational development process includes a series of steps aimed at improving work culture, productivity, efficiency, and the organization's ability to adapt to changes in the external environment. SDN 18 Air Tawar Selatan faces challenges in transforming its governance towards a more effective organization, where school administrators play a role as the driving force for organizational change and adaptation. This study aims to explore the assumptions of school administrators regarding humans as a group in organizational development and to map the influence of these perceptions on the mechanisms and effectiveness of organizational change. The method used is qualitative with a case study approach, involving in-depth interviews, observations, and documentation studies. The results show that school administrators' assumptions acknowledge the importance of group dynamics in creating a productive and collaborative organizational culture. Understanding the uniqueness and motivation of individuals within a group is key to effective management in organizational change. These findings make an important contribution to the theory and practice of organizational development based on the perspective of school administrators, as well as enriching the implementation of sustainable educational reform.

Keywords: *Organizational development, School administrators, Humans as a group*

Abstrak

Pengembangan organisasi merupakan aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja sebuah institusi pendidikan, termasuk SDN 18 Air Tawar Selatan. Dalam konteks ini, manusia sebagai individu dan bagian dari kelompok memiliki peran sentral sebagai faktor penentu keberhasilan pengembangan organisasi. Proses pengembangan organisasi mencakup serangkaian langkah yang bertujuan meningkatkan budaya kerja, produktivitas, efisiensi, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. SDN 18 Air Tawar Selatan menghadapi tantangan dalam transformasi tata kelola menuju organisasi yang lebih efektif, di mana tenaga administrasi sekolah berperan sebagai motor penggerak perubahan dan adaptasi organisasi. Penelitian ini bertujuan menggali asumsi tenaga administrasi sekolah mengenai manusia sebagai kelompok dalam pengembangan organisasi serta memetakan pengaruh persepsi tersebut terhadap mekanisme dan efektivitas perubahan organisasi. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asumsi tenaga administrasi sekolah mengakui pentingnya dinamika kelompok dalam menciptakan budaya organisasi yang produktif dan mendukung



kolaborasi. Pemahaman terhadap keunikan dan motivasi individu dalam kelompok menjadi kunci pengelolaan yang efektif dalam perubahan organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi teori dan praktik pengembangan organisasi berbasis perspektif tenaga administrasi sekolah, serta memperkaya implementasi reformasi pendidikan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan organisasi, Tenaga administrasi sekolah, Manusia sebagai kelompok

PENDAHULUAN

Pengembangan organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja sebuah institusi, termasuk lembaga pendidikan seperti SDN 18 Air Tawar Selatan. Secara umum, pengembangan organisasi adalah kumpulan tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, efisiensi, dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi eksternal (Azmy, 2023). Secara umum, pengembangan organisasi adalah kumpulan tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, efisiensi, dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan luar (Collins et al., 2021). Karena banyaknya proses, tahapan, dan evaluasi yang terlibat dalam menjalankan organisasi, pengembangan organisasi dapat digambarkan sebagai suatu proses yang sangat memerlukan hasil dan waktu yang cepat (Sahadi et al., 2022). Pengembangan organisasi di sekolah merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas sekolah. Tenaga administrasi sekolah berperan sentral sebagai pendukung kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan organisasi melalui layanan administrasi yang terstruktur. Dengan menempatkan manusia sebagai inti kelompok, pengembangan organisasi dapat berproses secara dinamis sejalan dengan perubahan lingkungan eksternal.

SDN 18 Air Tawar Selatan merupakan institusi pendidikan yang menghadapi tantangan organisasi dalam proses transformasi menuju tata kelola yang lebih efektif. Pengembangan organisasi di sekolah ini menuntut penyesuaian asumsi terhadap manusia sebagai kelompok, sebab asumsi ini menjadi landasan dalam setiap keputusan pengembangan dan pengelolaan organisasi. Kesenjangan yang dirasakan berupa belum optimalnya pemanfaatan tenaga administrasi sebagai motor penggerak perubahan dan adaptasi organisasi sekolah. Kajian tentang pengembangan organisasi mencakup hal-hal seperti efek perubahan, cara melakukan perubahan dalam organisasi, dan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi pada dasarnya berusaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan menggabungkan aspirasi bersama terkait pertumbuhan dan kemajuan untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang bekerja sebagai administrasi sekolah memiliki dua pekerjaan: aktivitas substantif dan pekerjaan kantor.

Organisasi sekolah mempunyai aktivitas substantif berupa pembelajaran dan pekerjaan kantor berupa administrasi sekolah. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengembangan organisasi sekolah lebih menitikberatkan pada aspek manajerial kepala sekolah dan guru, namun masih sedikit yang menyoroti perspektif tenaga administrasi sekolah sebagai kelompok dalam pengembangan organisasi. Literatur menunjukkan peran substansial tenaga administrasi, tetapi riset tentang asumsi mereka terhadap manusia sebagai bagian inti dari proses organisasi masih minim sehingga menjadi ruang yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengeksplorasi secara spesifik asumsi tenaga administrasi sekolah terhadap



manusia sebagai kelompok dalam konteks pengembangan organisasi di SDN 18 Air Tawar Selatan. Temuan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori serta praktik pengelolaan dan perubahan organisasi berbasis perspektif tenaga administrasi sekolah, sehingga dapat memperkaya pelaksanaan reformasi pendidikan di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui asumsi tenaga administrasi sekolah terhadap manusia sebagai kelompok dalam pengembangan organisasi di SDN 18 Air Tawar Selatan, serta menelaah bagaimana persepsi tersebut memengaruhi mekanisme dan efektivitas perubahan organisasi di sekolah.

METODE, DATA, ANALISIS

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali asumsi tenaga administrasi sekolah mengenai manusia sebagai kelompok dalam pengembangan organisasi. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan tenaga administrasi, observasi aktivitas kelompok dalam lingkungan sekolah, serta studi dokumentasi terkait struktur dan aktivitas organisasi sekolah. Dengan metode ini, diperoleh data yang kaya akan makna dan konteks sosial yang mendasari interaksi kelompok di SDN 18 Air Tawar Selatan. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data berupa deskripsi atau narasi dan tidak menggunakan metode pengukuran atau perhitungan statistik (Putra & Sari, 2022). Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak dapat diperoleh melalui penggunaan metode statistik atau pengukuran kuantitatif lainnya (Murdiyanto, 2020).

Teori penelitian kualitatif adalah perspektif yang berguna untuk menciptakan berbagai macam pertanyaan karena masalah yang dihadapi peneliti masih sementara dan teori yang digunakan untuk membuat proposal penelitian juga masih sementara. Teori membantu peneliti dalam penelitian kualitatif dengan bertanya dan mengumpulkan data. Peneliti kualitatif harus menguasai semua teori sehingga wawasannya akan menjadi lebih luas dan akan menjadi penelitian yang baik. Peneliti kualitatif dituntut sanggup memahami seluruh teori yang dipelajari.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama. Hal ini berarti peneliti harus benar-benar memahami metodologi penelitian ilmiah, menguasai bidang yang diteliti, dan siap memasuki objek penelitian untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara efektif. Validasi peneliti dilakukan dengan evaluasi diri yang mencakup pemahaman menyeluruh terhadap metode penelitian, wawasan terhadap substansi materi yang diteliti, serta kesiapan untuk terjun langsung ke lapangan (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini observasi dan wawancara merupakan teknik penting yang melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku, interaksi sosial, dan situasi di lingkungan penelitian. Dalam observasi kualitatif, peneliti mencatat detail yang terjadi dalam konteks alami, baik secara partisipatif maupun non-partisipatif. Sepanjang penelitian, analisis data yang berkelanjutan diperlukan, yang melibatkan menulis catatan singkat, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, dan berfokus pada data. Analisis data dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan, selama lapangan, dan setelah selesai. Sebelum peneliti memasuki lapangan, analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun, data ini masih sementara dan akan berkembang setelah peneliti tiba di lapangan.



Selama di lapangan, analisis dilakukan selama pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai. Jika hasil analisis tidak memuaskan, peneliti melakukan analisis tambahan sampai data dianggap dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Organisasi

Aplikasi ilmu perilaku dalam pengembangan organisasi (organisasi pengembangan—OD) meningkatkan kesehatan dan efektivitas organisasi melalui kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, meningkatkan kekompakan internal, dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah (Collins et al., 2021). Lima latar belakang menggambarkan sejarah perkembangan organisasi. Ini termasuk pelatihan laboratorium, umpan balik survei, tindakan penelitian, produktivitas dan kualitas kehidupan kerja, dan perubahan strategi. (Collins et al., 2021). Reaksi individu atau kelompok terhadap perubahan dapat berubah secara cepat atau lambat, bahkan mungkin kelompok mendirikan penghalang untuk mencegah perubahan. Ini adalah contoh dari pola pengembangan organisasi (Irwan et al., 2021). Secara umum, tujuan pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan kapasitas perusahaan untuk menyelesaikan masalah, beradaptasi dengan perubahan, memiliki daya saing tinggi, meningkatkan prestasi dan keefektifan kelompok kerja, departemen, dan organisasi secara keseluruhan, menciptakan kesehatan organisasi, melakukan perubahan dengan efektif, dan meningkatkan keterlibatan dengan tujuan organisasi (Nisa et al., 2023). Ketika semua anggota organisasi memahami tujuan perubahan, mereka menjadi lebih sadar betapa pentingnya perubahan bagi organisasi dan bagaimana perubahan tersebut berdampak besar pada kesehatan mereka (A. Kartini Sari Putri D, S.M. et al., 2016).

Asumsi Terhadap Manusia Sebagai Kelompok

Asumsi adalah dugaan atau anggapan sementara yang tidak dapat dibuktikan dan membutuhkan pembuktian langsung (Tosepu, 2023). Bisa disebut asumsi sebagai latar belakang intelektual dari suatu garis pemikiran, yang juga dikenal sebagai gagasan kuno atau gagasan tanpa dasar yang diperlukan untuk mendukung ide-ide baru yang muncul (Aina, 2020)

Asumsi terhadap manusia sebagai kelompok dalam pengembangan organisasi adalah pandangan atau keyakinan dasar bahwa manusia tidak hanya berfungsi secara individu, tetapi juga sebagai bagian dari kelompok yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam suatu organisasi. Dalam konteks pengembangan organisasi sekolah seperti di SDN 18 Air Tawar Selatan, asumsi ini menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan dan perubahan organisasi sangat bergantung pada dinamika kelompok yang terdiri dari individu-individu dengan keunikan dan motivasi masing-masing.

Menurut buku "Pengembangan Organisasi" (Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. dan Hade Afriansyah, M.Pd.), asumsi ini menyatakan bahwa manusia sebagai anggota kelompok memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Mereka percaya bahwa manusia cenderung belajar dari pengalaman sosial, membentuk norma bersama, serta beradaptasi terhadap perubahan melalui interaksi kolektif. Oleh karena itu, aspek yang menjadi perhatian utama dalam pengembangan organisasi adalah membangun kerjasama, komunikasi yang efektif, serta menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi di dalam kelompok.



Selain itu, dari perspektif psikologi organisasi, asumsi ini mengandung pemikiran bahwa manusia memiliki kebutuhan untuk diterima dan dihargai dalam kelompok, serta termotivasi oleh kebutuhan sosial dan rasa memiliki. Dengan memahami bahwa manusia berperilaku sebagai bagian dari kelompok, pengembang organisasi di sekolah seperti SDN 18 Air Tawar Selatan berusaha menciptakan lingkungan yang mampu mem-refleksi keberagaman individu sebagai kekuatan dalam proses perubahan dan inovasi.

Dalam praktiknya, asumsi ini mendukung strategi pengembangan organisasi yang menitikberatkan pada partisipasi aktif anggota kelompok, pemberdayaan tenaga administrasi dan guru, serta membangun kekompakan untuk mencapai visi dan misi sekolah secara efektif. Dengan demikian, keberhasilan pengembangan organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan aspek sosial dan psikologis yang mendukung dinamika kelompok di SDN 18 Air Tawar Selatan.

Asumsi Terhadap Manusia Sebagai Kelompok Perspektif Administrasi Sekolah SDN 18 Air Tawar Selatan

Asumsi adalah dugaan sementara yang dianggap benar untuk keperluan analisis, penelitian, atau pengambilan keputusan, dan harus dibuktikan kebenarannya secara empiris atau melalui proses ilmiah. Asumsi terhadap manusia dalam pengembangan organisasi dari perspektif administrasi sekolah adalah pandangan atau anggapan terkait sifat, karakteristik, dan peran manusia sebagai individu dan bagian dari kelompok dalam organisasi sekolah. Dalam pengembangan organisasi, manusia dipandang sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan proses perubahan dan peningkatan efektivitas organisasi. Asumsi yang umum adalah bahwa individu dalam organisasi sekolah memiliki perbedaan keunikan masing-masing dan perilaku mereka termotivasi oleh berbagai faktor yang harus dipahami untuk mengelola dan mengembangkan organisasi secara efektif.

Asumsi umum menyatakan bahwa setiap individu di organisasi sekolah memiliki keunikan dan motivasi yang berbeda, yang perlu dipahami agar organisasi dapat dikelola dan dikembangkan secara efektif. Dalam administrasi sekolah seperti SDN 18 Air Tawar Selatan, asumsi ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, di mana kepala sekolah dan tenaga administrasi memiliki peran strategis dalam memfasilitasi pembelajaran organisasi, meningkatkan produktivitas, serta membangun kultur dan iklim kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Asumsi ini mengakui bahwa manusia sebagai unsur utama organisasi memiliki peran, motivasi, dan kebutuhan yang harus dikelola dengan bijak agar pengembangan organisasi dapat berjalan sukses dan berkelanjutan di lingkungan sekolah tersebut.

KESIMPULAN

Pengembangan organisasi di SDN 18 Air Tawar Selatan sangat bergantung pada asumsi tenaga administrasi sekolah terhadap manusia sebagai kelompok. Asumsi ini menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan organisasi tidak hanya dilihat dari individu secara terpisah, melainkan dari dinamika dan interaksi kelompok yang mendukung budaya organisasi yang produktif dan kolaboratif. Pemahaman akan keunikan dan motivasi individu dalam kelompok menjadi kunci pengelolaan perubahan organisasi secara efektif.

Peran tenaga administrasi sebagai motor penggerak perubahan sangat penting dalam transformasi tata kelola menuju organisasi yang lebih efektif. Pengelolaan aspek sosial dan



psikologis yang mendukung dinamika kelompok menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengembangan organisasi. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi berharga baik bagi teori maupun praktik pengembangan organisasi berbasis perspektif tenaga administrasi sekolah serta memperkaya implementasi reformasi pendidikan yang berkelanjutan di Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penelitian dan penulisan artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi contoh teladan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia.

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Bapak Dr. Hade Afriansyah, M.Pd sebagai dosen pengampu mata kuliah Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi, atas bimbingan, arahan, dan inspirasi yang diberikan selama proses pembelajaran dan penyusunan artikel ini. Penulis juga berterima kasih kepada SDN 18 Air Tawar Selatan beserta seluruh guru, kepala sekolah, tenaga administrasi, dan siswa yang telah memberikan partisipasi dan informasi penting selama penelitian berlangsung.

Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam artikel ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya ilmiah di masa depan. Semoga tulisan ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang administrasi pendidikan dan manajemen organisasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kartini Sari Putri D, S.M., M. ., Andi Aris Mattunruang, S.E., M. S., Muhammad Idris, S.E., M. ., Dr. Hari Yeni, S.Kom., M. ., Muhammad Kusnady Tabsir, S.E., M. S., Rahayu Japar, S.E., M. ., Jumriah Basri, S.M., M. ., Nurul Fajeriani, S. E. M. ., Rahma Saiyed, S.S., M. C., Muhammad Asdar, S.E., M. ., Haeril, S.E., M. ., Fadlina, S.E., M. ., Sutriana, S.E., M. ., Suharto S.IP., M. S., & Sugianto, S. E., M. M. (2016). *Buku Bunga Rampai MANAJEMEN PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI*.
- Aina, N. (2020). *Teori , Konsep , Asumsi dan Hipotesis dalam Penelitian Sosial Keagamaan*. 1–9.
- Azmy, A. (2023). Pengembangan Organisasi I. In *Teori dan Aplikatif pada Organisasi Bisnis*.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *PENGEMBANGAN ORGANISASI II*.
- Irwan, I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3), 582–587. <https://doi.org/10.30605/jsdp.4.3.2021.1276>
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In *Yogyakarta Press*.
http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx
- 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.



- Putra, & Sari. (2022). Metode Penelitian (Teori & Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif)-. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Issue August). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Sahadi, Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022).
PENGEMBANGAN ORGANISASI (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Jurnal MODERAT*, 8(2), 399–412.
<https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tosepu, Y. A. (2023). Asumsi, Opini Dan Fakta. *Academia,Edu*.