



**ASUMSI MANUSIA SEBAGAI SUATU ORGANISASI MENURUT
TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI SMP ISLAM
AL-AZHAR 32 PADANG**

***THE ASSUMPTION OF HUMANS AS AN ORGANIZATION:
PERSPECTIVES OF THE SCHOOL ADMINISTRATIVE STAFF
AT SMP ISLAM AL-AZHAR 32 PADANG***

Nurhidayani

Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email : hidayaninur07@gmail.com

Article Info**Article history :**

Received : 12-10-2025

Revised : 14-10-2025

Accepted : 16-10-2025

Published : 18-10-2025

Abstract

This research is based on the view that humans are the core element of every organization, where behavior, values, and interactions among individuals determine the direction and success of organizational development. The basic assumption used in this study is that humans are not merely part of the organization but act as an organization themselves, consisting of internal systems, values, goals, and adaptive abilities to change. The purpose of this study is to understand how the assumption of humans as an organization is applied in the context of school development. The study employed a descriptive qualitative method with data collected through observation and interviews at SMP Islam Al-Azhar 32 Padang. The findings show that the active involvement of all school members—teachers, administrative staff, and management—is a key factor in creating effective coordination and cooperation. Open and trusting interpersonal relationships help build a productive and adaptive organizational climate. In conclusion, organizational development can only be successful when humans are understood as dynamic systems capable of growth, innovation, and meaningful contribution toward common goals.

Keywords : human assumption, human role, organizational development

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pandangan bahwa manusia merupakan elemen inti dalam setiap organisasi, di mana perilaku, nilai, dan interaksi antarindividu menentukan arah serta keberhasilan pengembangan organisasi. Asumsi dasar yang digunakan adalah bahwa manusia tidak hanya menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga berperan sebagai organisasi itu sendiri yang terdiri dari sistem nilai, tujuan, dan cara beradaptasi terhadap perubahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana asumsi tentang manusia sebagai suatu organisasi diterapkan dalam konteks pengembangan sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara di SMP Islam Al-Azhar 32 Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan aktif seluruh warga sekolah, baik guru, tenaga kependidikan, maupun manajemen, menjadi faktor penting dalam menciptakan koordinasi dan kerja sama yang efektif. Hubungan antarindividu yang terbuka dan saling percaya mampu membentuk iklim organisasi yang produktif dan adaptif terhadap perubahan. Kesimpulannya, pengembangan organisasi akan berhasil apabila manusia dipahami sebagai sistem yang dinamis, yang dapat berkembang, berinovasi, dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan bersama.

Kata Kunci : asumsi manusia, dinamika organisasi, pengembangan organisasi



PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah di mana manusia berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama yang tidak dapat dicapai secara individu. Dalam konteks ini, manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi. Betapapun modernnya sistem dan teknologi yang digunakan, tanpa adanya keterlibatan manusia yang aktif dan berkualitas, organisasi tidak akan mampu berkembang secara optimal. Seperti yang dikemukakan oleh French dan Bell (1984:27), pengembangan organisasi menolak pandangan bahwa tujuan individu selalu bertentangan dengan tujuan organisasi, karena pada dasarnya keduanya dapat saling memperkuat apabila dikelola dengan baik.

Manusia dalam organisasi tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak, perencana, dan pengambil keputusan yang mengatur hubungan antarindividu dan antar kelompok kerja. Davis dan Newstrom (1989:11) menegaskan bahwa perilaku organisasi pada dasarnya berfokus pada pemahaman perilaku manusia di dalam sistem organisasi, karena perilaku manusia menjadi variabel utama yang memengaruhi efektivitas kerja organisasi. Oleh karena itu, pengembangan organisasi yang berorientasi pada manusia harus mempertimbangkan aspek psikologis, sosial, dan budaya kerja yang berkembang di dalamnya.

Dalam konteks pendidikan, sekolah merupakan bentuk organisasi sosial yang melibatkan berbagai elemen manusia seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Setiap individu memiliki peran dan tanggung jawab yang saling bergantung satu sama lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Diva, Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Al-Azhar 32 Padang, diperoleh gambaran bahwa seluruh unsur di sekolah harus bekerja secara sinergis dan saling mendukung agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Ia mengibaratkan peran manusia dalam organisasi sekolah seperti roda kendaraan: apabila satu roda tidak bergerak, maka kendaraan tidak dapat berjalan dengan baik. Analogi ini menegaskan bahwa keterlibatan aktif setiap anggota organisasi menjadi kunci utama keberhasilan pengembangan sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam bagaimana asumsi terhadap manusia sebagai bagian dari organisasi diterapkan dalam pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan peran manusia sebagai pusat penggerak organisasi serta menganalisis sejauh mana keterlibatan setiap individu berkontribusi terhadap efektivitas pengembangan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara rinci dan mendalam. Fokus penelitian tidak diarahkan pada angka atau data statistik, melainkan pada pemahaman terhadap fenomena sosial melalui penjelasan yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung. Pendekatan ini digunakan untuk memahami bagaimana manusia berperan sebagai bagian penting dalam pengembangan organisasi sekolah, khususnya dalam konteks pelaksanaan tugas, koordinasi, serta kerja sama antar anggota di lingkungan sekolah.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Islam Al-Azhar 32 Padang, sebuah lembaga pendidikan yang memiliki sistem manajemen dan pengembangan sekolah berbasis kolaborasi antar seluruh warga



sekolah. Lokasi ini dipilih karena sekolah tersebut menunjukkan keterlibatan aktif antara guru, tenaga kependidikan, dan manajemen dalam upaya pengembangan serta peningkatan mutu sekolah.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini meliputi wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam kegiatan administrasi dan pengembangan sekolah. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive (sengaja) dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap aktivitas pengelolaan serta dinamika organisasi di sekolah, agar data yang diperoleh sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Bahan dan Alat Penelitian

Bahan utama dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang bersumber dari hasil wawancara dan observasi. Alat bantu yang digunakan antara lain pedoman wawancara, catatan lapangan, serta rekaman suara untuk mendukung keakuratan data selama proses pengumpulan informasi.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu:

1. Observasi (Pengamatan Langsung). Peneliti melakukan pengamatan terhadap aktivitas administrasi dan interaksi antar anggota sekolah, meliputi cara staf melaksanakan tugas, melayani kebutuhan guru dan siswa, serta pola kerja sama yang terjalin di lingkungan sekolah. Observasi dilakukan secara alami tanpa mengganggu jalannya kegiatan.
2. Wawancara Mendalam. Peneliti mewawancarai wakil kepala sekolah dan tenaga kependidikan untuk menggali informasi tentang pandangan, pengalaman, dan tantangan dalam pengelolaan serta pengembangan sekolah. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan terbuka agar responden dapat memberikan penjelasan secara bebas dan mendalam.

Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan **analisis deskriptif kualitatif**. Langkah-langkah analisis meliputi:

1. Reduksi data, yaitu menyeleksi dan menyederhanakan data hasil wawancara serta observasi agar fokus pada tema yang relevan;
2. Penyajian data, dengan menyusun hasil temuan dalam bentuk uraian naratif; dan
3. Penarikan kesimpulan, dengan mengaitkan hasil temuan di lapangan terhadap teori tentang asumsi manusia sebagai bagian penting dari organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Dalam setiap kegiatan organisasi mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, peran manusia menjadi faktor penentu utama keberhasilan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kebijakan, melainkan sebagai penggerak, perancang, dan pengambil keputusan dalam setiap proses organisasi.



Organisasi sendiri pada dasarnya terbentuk karena adanya kebutuhan dan tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia hampir selalu menjadi bagian dari berbagai organisasi, mulai dari keluarga, sekolah, hingga tempat kerja. Di era modern, keberadaan organisasi menjadi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan hidup, menjaga hubungan sosial, dan mendorong perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.

Hubungan yang terjalin antarindividu dan antarkelompok di dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Apabila komunikasi antar kelompok hanya dilakukan oleh manajer atau pimpinan saja, maka koordinasi dan kerja sama tidak akan berjalan optimal. Sebaliknya, jika semua anggota organisasi terlibat aktif dalam komunikasi dan interaksi, maka kinerja organisasi akan menjadi lebih efektif, terbuka, dan produktif.

Dalam kaitannya dengan pandangan manusia sebagai bagian dari organisasi, terdapat beberapa asumsi dasar yang perlu diperhatikan:

1. Manusia dalam sistem organisasi memiliki sifat yang kompleks dan rumit. Seseorang bisa saja berperan sebagai pemimpin di satu kelompok, tetapi menjadi bawahan di kelompok lain. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi bersifat dinamis, saling tumpang tindih, dan saling berkaitan.
2. Pendekatan “menang-kalah” dalam menyelesaikan konflik tidak selalu tepat. Dalam organisasi, penyelesaian masalah yang bersifat kompetitif sering kali tidak menyentuh akar persoalan dan bahkan dapat memperburuk hubungan kerja. Oleh karena itu, pendekatan kolaboratif yang mengutamakan komunikasi terbuka dan saling menghargai jauh lebih efektif untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
3. Pengembangan organisasi tidak dapat dilakukan secara instan. Dibutuhkan waktu panjang, proses bertahap, dan kesabaran. Selain itu, perbaikan kinerja organisasi juga harus disertai dengan perubahan pada sistem penilaian, sistem gaji, pelatihan, pembagian tugas, serta pola komunikasi agar hasil yang dicapai lebih optimal.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, pengembangan organisasi memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

1. Meningkatkan kerja sama yang lebih efektif antar divisi, departemen, maupun kelompok kerja.
2. Memperkuat hubungan personal antara atasan dan bawahan di semua tingkatan.
3. Menghilangkan hambatan komunikasi antarindividu dan kelompok.
4. Menciptakan iklim kerja yang terbuka, saling percaya, serta mendorong motivasi dan prestasi anggota organisasi.

French dan Bell (1984) menegaskan bahwa pengembangan organisasi menolak pandangan yang menyebut bahwa tujuan individu selalu bertentangan dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, keduanya dapat saling mendukung apabila dikelola dengan baik dan disinergikan secara tepat.

Dalam proses pengembangan organisasi, manusia berperan sebagai inti dari seluruh perubahan. Setiap individu tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga pembelajar yang mampu berpikir kritis, berinovasi, dan membawa perubahan positif. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tingkat kepercayaan antara pimpinan dan anggota. Rasa saling percaya ini akan



menciptakan komunikasi yang terbuka, partisipasi yang tinggi, serta lingkungan kerja yang sehat dan mendukung perubahan.

Kini manusia tidak lagi dianggap sebagai biaya (*cost*), melainkan sebagai **aset penting** (*asset*) yang harus dikembangkan. Melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, kemampuan manusia dapat ditingkatkan sehingga memberi kontribusi besar bagi kemajuan organisasi dalam jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bentuk investasi yang menentukan daya saing organisasi di masa depan.

Keterlibatan manusia dalam pengembangan organisasi dapat diwujudkan melalui pembentukan tim dan dinamika kelompok kerja. Tim merupakan kumpulan individu yang saling bergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua pandangan utama mengenai pembentukan tim:

1. Pandangan fungsional, yang menyebut bahwa kerja sama tim dibentuk agar manusia dapat bertahan dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan.
2. Pandangan interpersonal, yang menekankan bahwa manusia memiliki kebutuhan sosial untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain.

Keberhasilan tim kerja sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, menjaga kualitas kerja, meminimalkan konflik, dan memperkuat daya saing organisasi. Selain itu, keterlibatan aktif manusia dalam organisasi juga menumbuhkan proses pembelajaran bersama (*organizational learning*). Melalui diskusi, komunikasi, dan interaksi yang berkelanjutan, setiap anggota dapat saling bertukar ide, memberikan masukan, dan membangun jaringan kerja yang kuat.

Proses pembelajaran ini tidak hanya memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan, tetapi juga menumbuhkan komitmen bersama serta melahirkan gagasan baru yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Dengan demikian, manusia bukan hanya bagian dari organisasi, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam pengembangan dan keberlanjutan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara di SMP Islam Al-Azhar 32 Padang dengan Ibu Diva, selaku Wakil Kepala Sekolah, diperoleh informasi bahwa dalam konteks pengelolaan dan pengembangan sekolah, manusia sebagai bagian dari organisasi memegang peranan yang sangat penting. Setiap individu dalam lingkungan sekolah baik guru, tenaga kependidikan, siswa, maupun pihak manajemen memiliki tanggung jawab dan peran masing-masing yang saling berkaitan satu sama lain. Narasumber menggambarkan hubungan tersebut dengan analogi “roda kendaraan”: apabila satu roda tidak bergerak, maka kendaraan tidak dapat berjalan dengan baik. Artinya, kemajuan sekolah tidak akan tercapai apabila ada anggota organisasi yang pasif atau tidak berpartisipasi secara aktif.

Pandangan tersebut sejalan dengan teori dalam pengembangan organisasi yang menempatkan manusia sebagai inti dan penggerak utama perubahan. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, efektivitas organisasi sangat bergantung pada keterlibatan aktif seluruh anggotanya serta kualitas hubungan dan komunikasi antar individu maupun kelompok. Dalam konteks sekolah, hal ini terlihat melalui kerja sama antara guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam melaksanakan berbagai program seperti kegiatan belajar mengajar, pelatihan, maupun pengembangan kurikulum.



Ibu Diva juga menekankan bahwa setiap unsur dalam organisasi sekolah harus memahami tugas dan fungsinya secara jelas. Guru, misalnya, tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga menjadi pembimbing, inovator, dan teladan bagi peserta didik. Sementara tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kelancaran administrasi dan operasional sekolah. Pihak manajemen bertanggung jawab dalam mengoordinasikan seluruh kegiatan agar berjalan secara terarah dan efektif. Ketika setiap elemen menjalankan perannya dengan baik dan saling mendukung, maka tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Kondisi ini menggambarkan salah satu asumsi penting dalam pengembangan organisasi, yaitu bahwa manusia memiliki hasrat untuk berkembang dan berkontribusi terhadap organisasi tempat ia berada. Sekolah yang memberikan ruang bagi seluruh warganya untuk berpartisipasi, menyampaikan ide, dan terlibat dalam pengambilan keputusan akan mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka dan suportif. Hal ini juga memperkuat budaya kolaboratif sebagaimana dijelaskan dalam teori pengembangan organisasi, di mana keterbukaan, kepercayaan, dan komunikasi yang sehat menjadi fondasi bagi efektivitas kerja kelompok.

Lebih lanjut, hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sekolah tidak bisa dilakukan secara instan. Diperlukan proses bertahap yang melibatkan perencanaan yang matang, pelatihan berkelanjutan, evaluasi, dan refleksi bersama. Semua pihak perlu memiliki komitmen yang sama terhadap tujuan sekolah agar perubahan yang dilakukan tidak hanya bersifat sementara, tetapi menjadi bagian dari budaya organisasi.

Dengan demikian, hasil observasi di SMP Islam Al-Azhar 32 Padang memperkuat pemahaman bahwa manusia merupakan pusat dari setiap kegiatan organisasi. Tanpa adanya keterlibatan aktif, rasa tanggung jawab, dan kerja sama antaranggota, organisasi tidak akan mampu mencapai efektivitas yang diharapkan. Namun, dengan adanya sinergi antara teori dan praktik, di mana setiap individu di sekolah menyadari perannya sebagai bagian penting dari sistem yang lebih besar, maka proses pengembangan organisasi dapat berjalan secara berkelanjutan dan menghasilkan perubahan positif bagi kemajuan sekolah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manusia tidak hanya berperan sebagai bagian dari organisasi, tetapi juga menjadi inti dan penggerak utama dari organisasi itu sendiri. Dalam konteks sekolah, setiap individu guru, tenaga kependidikan, siswa, maupun pimpinan mewujudkan nilai-nilai organisasi melalui peran, tanggung jawab, dan interaksi yang mereka jalankan setiap hari. Sekolah sebagai lembaga pendidikan pada dasarnya hidup dan berkembang karena adanya manusia yang berpikir, berinisiatif, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Pandangan ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menempatkan manusia sebagai faktor kunci dalam keberhasilan suatu sistem (Hasibuan, 2017; Siagian, 2016). Temuan dari SMP Islam Al-Azhar 32 Padang memperkuat konsep tersebut, di mana seluruh elemen sekolah berperan layaknya bagian dari satu kesatuan yang saling bergantung. Seperti roda dalam kendaraan, ketika satu unsur tidak berfungsi, maka keseluruhan sistem juga tidak dapat bergerak dengan baik. Dengan demikian, keberhasilan pengelolaan dan pengembangan sekolah sangat bergantung pada sinergi dan keterlibatan aktif seluruh anggotanya.



Penelitian ini menegaskan pentingnya membangun budaya kerja kolaboratif dan partisipatif di lingkungan sekolah. Saran bagi penelitian selanjutnya, konsep manusia sebagai organisasi ini dapat dikaji lebih luas melalui pendekatan empiris di berbagai satuan pendidikan untuk memperkaya pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai organisasi diwujudkan dalam praktik manajemen sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada SMP Islam Al-Azhar 32 Padang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan wawancara serta pengumpulan data dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada Ibu Diva selaku Wakil Kepala Sekolah yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi berharga mengenai pengelolaan serta pengembangan sekolah. Penulis juga berterima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah yang telah memberikan arahan dan bimbingan, serta kepada rekan-rekan mahasiswa yang turut memberikan masukan dan dukungan. Penelitian ini disusun sebagai bagian dari tugas akademik untuk memperdalam pemahaman mengenai asumsi manusia sebagai suatu organisasi dalam pengembangan organisasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, W. (2022). *Pengembangan Masyarakat Berbasis Komunitas*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Hakim, L., & Sujudi, M. (2024). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Sudut Pandang Manajemen Organisasi. *Jurnal of Law and Administrative Science*, 31-44.
- Kusumah, R. M., Mursyidah, D. S., Sayidah, N., Trinovani, E., Nurchotimah, e., Muhiban, A., . . . Mardiyah, D. U. (2025). *Perilaku Organisasi (Konsep dan Teori)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Putri, G. A., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 287-291.
- Raharja, S. J. (2005). Dimensi Manusia Dalam Organisasi: Suatu Kajian Teoritis dan Perspektif Manajemen Kualitas. *Jurnal Sosiohumaniora*, 5-8.
- Rusdinal, & Afriansyah, H. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi: Jilid 1*. Depok: Rajawali Pers.
- Saragih, L. (2024). *Sustainable Organizational Performance Melalui Knowledge Sharing*. Yogyakarta: Selat Media Patners.
- Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Bandung: Nilacakra.