



KONSEP ASUMSI TERHADAP MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI DI SEKOLAH MENURUT TENAGA ADMINISTRASI DI SDN 26 RIMBO KALUANG DI KOTA PADANG

THE CONCEPT OF ASSUMPTIONS TOWARDS HUMAN BEHAVIOR IN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN SCHOOLS ACCORDING TO ADMINISTRATIVE STAFF AT SDN 26 RIMBO KALUANG IN PADANG CITY

Rahma Syarifah

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email : rahmasyarifah09@gmail.com¹

Article Info

Article history :

Received : 13-10-2025

Revised : 15-10-2025

Accepted : 17-10-2025

Published : 19-10-2025

Abstract

This study aims to analyze and understand the role of human assumptions in organizational development within school environments. Human assumptions form a fundamental basis for how management perceives and treats individuals in an organization, directly influencing strategies, policies, and organizational change processes. In the educational context, understanding human nature, behavior, and potential is crucial for achieving adaptive, productive, and sustainable organizational growth. This research employs a qualitative approach with a descriptive method to explore participants' experiences and perspectives in depth. Data were collected through in-depth interviews and direct observations in schools, then analyzed systematically through data reduction, data presentation, and conclusion drawing with verification. The results indicate that positive assumptions about humans—such as the belief that individuals are motivated, responsible, and capable of growth—encourage an open, participatory, and innovative organizational climate. Conversely, negative assumptions that perceive individuals as passive and requiring strict supervision tend to create rigid structures and hinder organizational improvement. Therefore, an accurate understanding of human assumptions serves as a critical foundation for school management to develop effective organizations focused on continuous human resource development.

Keywords: *human assumptions, organizational development, organizational behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami peran asumsi terhadap manusia dalam pengembangan organisasi di lingkungan sekolah. Asumsi terhadap manusia menjadi dasar penting dalam menentukan cara pandang manajemen terhadap karyawan atau anggota organisasi, serta berpengaruh langsung terhadap strategi, kebijakan, dan proses perubahan dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, pemahaman terhadap sifat, perilaku, dan potensi manusia menjadi faktor kunci bagi keberhasilan pengembangan organisasi yang adaptif, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan pengalaman partisipan secara mendalam. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi di lingkungan sekolah, kemudian dianalisis secara sistematis melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asumsi positif terhadap manusia, seperti keyakinan bahwa individu memiliki motivasi, tanggung jawab, dan potensi untuk berkembang, mampu menciptakan iklim kerja yang terbuka, partisipatif, dan inovatif. Sebaliknya, asumsi negatif yang memandang manusia sebagai individu pasif dan harus diawasi ketat justru menimbulkan budaya organisasi yang kaku dan menghambat perubahan. Dengan demikian, pemahaman yang tepat terhadap asumsi manusia



menjadi landasan penting bagi manajemen sekolah dalam menciptakan lingkungan organisasi yang efektif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kata Kunci : asumsi manusia, pengembangan organisasi, perilaku organisasi

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan organisasi yang terus mengalami perubahan dan penuh dihadapi oleh berbagai tantangan, perubahan merupakan hal yang tidak dapat untuk dihindari. Agar dapat bertahan dan berkembang, organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi internal maupun eksternal. Salah satu cara untuk memahami dan mengelola perubahan tersebut adalah melalui pengembangan organisasi (organizational development). Perubahan merupakan proses alami yang tidak dapat dihindari karena menjadi bagian dari dinamika kehidupan organisasi (Irwan dkk, 2021).

Pengembangan Organisasi (Organizational Development) merupakan suatu pendekatan yang sifatnya menyeluruh dan terstruktur, bertujuan untuk memanfaatkan ilmu perilaku hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja serta efektivitas suatu organisasi (Inayati, dkk, 2022). Pengembangan organisasi merupakan suatu strategi yang bersifat jangka panjang dan menyeluruh dan memiliki tujuan agar dapat membantu suatu organisasi mencapai tingkat kinerja yang paling optimal dalam suatu organisasi. Fokus utama dalam pengembangan organisasi adalah terletak pada perubahan sikap, nilai, dan keyakinan para karyawan agar mereka mampu mengenali serta melaksanakan perubahan teknis yang diperlukan untuk meningkatkan kemajuan organisasi (Hakim dan Muhammad S, 2024).

Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan dan disusun secara terencana untuk bisa memperkuat kapasitas dari suatu organisasi sehingga mereka nantinya menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan sehingga nantinya dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan, sehingga organisasi tersebut mampu untuk mencapai kinerja yang terbaik dengan melibatkan partisipasi aktif seluruh anggotanya (. Pengembangan organisasi didasarkan pada dua asumsi utama mengenai manusia, yaitu:

1. Keinginan untuk terus berkembang, karena manusia memiliki keyakinan bahwa setiap individu itu memiliki motivasi atau dorongan yang alami untuk terus bisa meningkatkan diri mereka dan dapat mencapai potensi terbaiknya.
2. Keinginan untuk berkontribusi, yang artinya sebagian besar orang mempunyai motivasi untuk bisa memberikan sesuatu yang terbaik bagi organisasi yang mereka ikuti serta mengharapkan penghargaan atau pengakuan atas peran dan kinerja yang telah mereka berikan kepada organisasi itu.

Di balik setiap proses pengembangan organisasi terdapat sejumlah asumsi dasar yang memengaruhi cara, strategi, dan hasil perubahan yang ingin dicapai. Asumsi-asumsi ini mencerminkan keyakinan, pandangan, serta nilai-nilai yang menjadi dasar setiap kebijakan dan tindakan dalam organisasi. Oleh karena itu, memahami makna asumsi dalam pengembangan organisasi sangat penting agar setiap langkah perbaikan dan intervensi dapat dilakukan secara efektif, terarah, dan berkesinambungan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena dianggap paling tepat untuk memahami secara mendalam makna, pengalaman, serta perspektif subjek penelitian dalam konteks yang alami dan apa adanya. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk memahami berbagai fenomena sosial dan budaya melalui pengumpulan data secara mendalam dan kontekstual (Creswell, 2013 dalam Andi Supriandi, 2025). Dalam penelitian ini, peneliti terlibat secara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses administrasi di lokasi penelitian.

Peneliti mengumpulkan data melalui teknik observasi dan wawancara. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, observasi dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk meninjau dengan teliti. Secara umum, observasi diartikan sebagai proses yang mengamati suatu fenomena secara langsung yang menjadi fokus penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian tentang bagaimana pandangan sekolah mengenai asumsi terhdap manusia dalam pengembangan organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, wawancara merupakan kegiatan tanya jawab yang dilakukan antar satu sama lain kepada pihak tertentu, hal ini dilakukan untuk memperoleh dan mendapatkan suatu informasi atau pendapat tentang suatu topik tertentu. Selain melakukan observasi, peneliti juga melakukan sesi wawancara secara terbuka dengan tenaga administrasi di SDN 26 Rimbo Kaluang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pada tahap reduksi data, informasi yang diperoleh diseleksi, disederhanakan, dan difokuskan sesuai kebutuhan penelitian, selanjutnya menyajikan data, dan pada tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan makna data yang telah tersusun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan salah satu tenaga administrator di SDN 26 Rimbo Kaluang, setiap individu baik itu antara guru dengan guru, guru dengan siswa, ataupun guru dengan kepala sekolah saling bekerja sama satu dengan lainnya. Kepala sekolah selaku pimpinan sering memantau bagaimana organisasi yang ada di sekolah tersebut telah dijalankan dengan baik. Selain itu, narasumber berpendapat bahwa asumsi terhadap manusia dalam pengembangan organisasi adalah keyakinan dasar yang dipegang sebagai seorang guru. Asumsi dalam pengembangan organisasi memiliki fungsi sebagai peta atau jalan yang digunakan sebagai penentu arah dan stategi dalam perubahan organisasi agar nantinya menuju pencapaian terhadap tujuan yangyang akan dicapai dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber, sekolah memandang bahwa peran individu memiliki pengaruh dan kontribusi yang sangat penting dalam menentukan sejauh mana keberhasilan dari proses perubahan yang telah di suatu organisasi. Dalam hal ini, sekolah menekankan tentang pentingnya pelaksanaan monitoring dan juga melakukan



pemantauan yang dilakukan secara rutin terhadap keaktifan dan partisipasi siswa atau individu yang ada di sekolah tersebut, khususnya dalam kegiatan ekstrakurikuler. Pemantauan yang dilakukan itu bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dapat memiliki kesempatan yang sama dan juga ikut terlibat secara optimal dan mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya.

Selain itu, kemampuan atau keterampilan (skill) yang dimiliki oleh individu di lingkungan sekolah tidak hanya diperhatikan, tetapi juga dipantau secara berkelanjutan oleh pimpinan sekolah serta guru yang bertanggung jawab di masing-masing bidangnya. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi perkembangan kompetensi siswa dan tenaga pendidik, sehingga sekolah dapat memberikan pembinaan atau dukungan yang sesuai. Dengan demikian, pengawasan terhadap keaktifan dan keterampilan individu menjadi bagian dari strategi pengembangan organisasi sekolah yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

2. Pembahasan

Asumsi terhadap manusia dapat diartikan sebagai anggapan dasar atau juga pandangan awal tentang hakikat, perilaku, dan bagaimana kemampuan manusia dapat dijadikan sebagai landasan dalam memahami atau meneliti suatu tindakan serta interaksi manusia. Manusia merupakan makhluk yang memiliki sifat dinamis yaitu kemampuan yang mereka miliki untuk bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara cepat, sehingga mereka membutuhkan ilmu pendidikan yang juga memiliki sifat yang dinamis agar mereka mampu untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan (Astuti, 2025).

Asumsi pada dasarnya merupakan perkiraan, prediksi, atau dugaan awal yang dijadikan dasar dalam berpikir. Asumsi dapat diartikan sebagai keyakinan sementara yang diterima sebagai landasan untuk memperkuat rumusan masalah, menentukan objek penelitian, lokasi pengambilan data, serta instrumen pengumpulan data. Dengan kata lain, asumsi adalah pemikiran atau anggapan individu yang kebenarannya belum dapat dipastikan. Oleh karena itu, diperlukan wawasan dan pengetahuan yang memadai dalam bidang yang diteliti agar dasar anggapan tersebut dapat dianggap logis dan dapat dipercaya (Nasution dan Sri, 2025).

Manusia merupakan makhluk yang mampu beradaptasi dengan perubahan secara cepat, termasuk juga pada perkembangan dan perubahan dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan tempat atau wadah yang didalamnya terdapat suatu kesatuan yang terstruktur, di mana setiap individu yang ada didalamnya saling bekerja sama agar organisasi dapat memperoleh dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta hasil yang maksimal sesuai dengan harapan. Organisasi memiliki fungsi wadah atau tempat yang digunakan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap anggotanya serta menciptakan nilai tambah yang bermanfaat bagi masyarakat.

Organisasi dijadikan sebagai wadah atau tempat dan juga sarana untuk bisa menyalurkan ide, menggali dan meningkatkan keterampilan atau potensi diri individu, serta dapat mengembangkan kepercayaan diri individu dalam menghadapi berbagai situasi atau keadaan. Menurut Hasibuan (2011) dalam (Sahadi, dkk., 2022) menyatakan bahwa organisasi suatu sistem yang memiliki kerja sama memiliki sifat formal, terstruktur atau sistematis, dan juga



terkoordinasi dengan baik, didalamnya terdapat suatu kelompok yang saling berinteraksi antara satu dengan lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Organisasi dipandang sebagai sistem terbuka yang bersifat dinamis, yakni suatu kesatuan yang terdiri atas struktur dan proses yang dapat beradaptasi atau berkembang sesuai dengan perubahan lingkungan di sekitarnya (Bushe & Marshak, 2009). Dalam konteks ini, perubahan dianggap sebagai proses yang berlangsung secara berkelanjutan dan teratur, di mana pengumpulan serta pemanfaatan data yang akurat melalui metode pemecahan masalah yang sistematis diyakini dapat mendukung keberhasilan perubahan dalam organisasi.

Asumsi terhadap manusia dalam pengembangan organisasi dapat diartikan sebagai pandangan tentang sifat atau karakter manusia di dalam suatu organisasi, baik itu sebagai individu, sebagai anggota kelompok, ataupun sebagai bagian dari organisasi secara menyeluruh. Meskipun organisasi sudah mengalami kemajuan dan sudah menggunakan peralatan atau perlengkapan yang modern, akan tetapi manusia tetap menjadi faktor utama sebagai penentu sejauh mana keberhasilan organisasi, sehingga perlu adanya perhatian dan pertimbangan yang serius terhadap perannya (Rusdinal dan Hade, 2021).

Asumsi dalam Pengembangan Organisasi (OD) berlandaskan pada pendekatan tradisional yang mempunyai orientasi kuat terhadap positivisme. Pendekatan ini dilandaskan pada suatu keyakinan bahwa dengan mengumpulkan data yang dapat dipercaya, maka suatu organisasi dapat merancang, dapat untuk mengendalikan organisasi, serta nantinya mengelola proses perubahan yang telah dilakukan secara efektif melalui penerapan metode dalam pemecahan masalah yang bersifat objektif dan sistematis.

Beberapa teori yang menjelaskan asumsi tentang manusia dan relevan dalam pengembangan organisasi dalam (Putra dan Anwar, 2025). antara lain sebagai berikut :

a. Teori X dan Teori Y (Douglas McGregor)

Teori ini menggambarkan dua pandangan yang berbeda mengenai sifat dasar manusia di tempat kerja. Manajemen biasanya akan menerapkan kontrol atau kendali yang kuat dan melakukan pengawasan yang ketat. Sebaliknya, Teori Y memiliki asumsi bahwa karyawan memiliki motivasi dari dalam diri, kreatif, serta mau menerima tanggung jawab apabila mereka diberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi.

b. Teori Kematangan–Ketidakmatangan (Chris Argyris)

Teori ini berfokus terhadap adanya ketidaksesuaian yang terjadi antara kebutuhan individu yang telah matang dengan praktik organisasi tradisional. Argyris memiliki pendapat bahwa setiap individu yang telah dewasa sebenarnya mempunyai kebutuhan untuk mandiri, mengatur diri sendiri, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya yang menjadi tugasnya.

c. Asumsi Dasar tentang Manusia (Keith Davis dan John W. Newstrom)

Davis dan Newstrom mengemukakan beberapa asumsi tentang beberapa hal yang penting diperhatikan dalam memahami perilaku manusia di organisasi. Salah satunya adalah perbedaan individu, Dimana bahwa setiap orang itu memiliki keunikannya tersendiri dalam hal kepribadian, motivasi, dan kemampuan. Maka pengembangan organisasi harus



dilakukan secara efektif dan mampu untuk menghargai serta memanfaatkan keberagaman yang ada di organisasi.

Pemahaman tentang asumsi terhadap manusia menjadi landasan yang utama dalam pengembangan organisasi (PO) karena hal tersebut apat memengaruhi tentang bagaimana cara pandang suatu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Asumsi ini dapat membantu memahami bagaimana organisasi yang di jalan itu dapat berjalan dengan baik serta dapat memberikan informasi yang penting yang dibutuhkan untuk merancang dan melaksanakan perubahan secara efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SDN 26 Rimbo Kaluang, asumsi itu Adalah keyakinan yang mendasar dan juga anggapan awal. Asumsi terhadap manusia sangat mempunyai peranan yang penting dalam pengembangan organisasi terutama di lingkungan sekolah. Asumsi ini mengenai potensi, motivasi, dan tanggung jawab bagaimana dindividuu dapat berkontribusi terhadap terciptanya iklim organisasi yang terbuka, partisipatif, dan juga inovatif. Asumsi ini menjadi dasar dalam menentukan cara pandang manajemen terhadap individu di dalam organisasi. Maka dari itu, pemahaman yang tepat terhadap asumsi manusia merupakan landasan yang penting bagi manajemen sekolah dalam mengembangkan organisasi yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis memberikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada Kepala Sekolah SDN 26 Rimbo Kaluang Kota Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian. Ucapan terima kasih juga penulis berikan kepada seluruh guru dan juga tenaga administrasi yang telah memberikan dukungan dan kerja samanya dalam membantu penulis melakukan wawancara secara terbuka. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan penulis dorongan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan artikel ini hingga akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Hendri, Rusdinal, dan Nurhizrah G. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan Review Disain Intvensi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 3(4), 1543-1549.
- Hakim, L., dan Muhammad S. (2024). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Sudut Pandang Manajemen Organisasi. *Jurnal of Law and Administrative Science*. 2(1), 32-44.
- Inayati, Y., Abdul H., dan Harun S. (2024). Analisis Pengembangan di Sekolah Dasar Swasta Menggunakan Model Weisbord (Studi Kasus di Sdit Abatatsa Lahat). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*. 5(4), 400-410.
- Irwan., Nurhizrah G., dan Rusdinal. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management). *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*. 4 (3). 582-587.
- Nasution, H., dan Sri M. (2025). Pengembangan Asumsi dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 9(2), 13029 – 13036.



- Putra, D. A., & Anwar, R. (2025). Strategi kepemimpinan dan pengembangan human capital dalam menghadapi dinamika organisasi modern: Studi pada PT Telkom Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 117-127.
- Putri, A. K. S., Andi A. M., Muhammad I., dkk. (2023). *Manajemen Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*. Sulawesi Selatan: Lajagoe Pustaka.
- Rusdinal., dan Hade A. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sahadi., Neti S., dan Endah P. (2022). Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Jurnal MODERAT*. 8(2), 399-412.
- Sisibintari, I. (2015). Transformasi Organisasi: Basis Peningkatan Sumber Daya Manusia. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA*, 3(1), hlm. 143-153.