**Indonesian Journal of Administration or Management in Education (IJAM-Edu)**

Volume 1, Number 4, 2024 pp. 305-311

P-ISSN : XXXX-XXXX E-ISSN: XXXX-XXXX

Open Access : <https://ijam-edu.ppj.unp.ac.id/index.php/ijam>

Analisis Kebutuhan Pengembangan Organisasi Disekolah/Instansi Dikecamatan Padang Utara

**Alfikri Pratama1\*, Audia Putri2 , Ghefira Hardiati3 , Lutfi Alvina4**

**A B S T R A C T**

**A R T I C L E I N F O**

**Article history:**

Received December 20, 2024

Revised December 21, 2024

Accepted December 22, 2024

Available online December 23, 2024

**Keywords:**

Pengembangan Organisasi, keberlanjutan organisasi, efisiensi sekolah



*This is an open access article under the CC BY license.*

*Copyright © 2022 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang*

Penelitian ini membahas pentingnya pengembangan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Penelitian dilakukan di empat sekolah di Sumatera (Sekolah A, B, C, dan D) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif campuran. Studi ini mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dalam empat dimensi utama: pribadi, kelompok, organisasi, dan komunitas. Temuan menunjukkan bahwa hambatan utama pengembangan organisasi termasuk kurangnya pelatihan, lokasi geografis yang terpencil, dan sumber daya yang terbatas. Namun, mayoritas responden menganggap pengembangan organisasi sebagai kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebijakan. Teori perubahan Kurt Lewin dan teori sistem terbuka digunakan sebagai kerangka analisis untuk merancang intervensi dan pelatihan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja, kolaborasi antar lembaga, dan kualitas pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan pendekatan sistematis dalam merancang program pelatihan, evaluasi berkelanjutan, dan kolaborasi dengan masyarakat untuk memastikan keberlanjutan perubahan organisasi. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi pada pemerintah daerah dan administrator sekolah dalam merancang kebijakan pengembangan organisasi yang lebih efektif.

***Corresponding Author:***

Alfikri Pratama, Audia Putri , Ghefira Hardiati , Lutfi Alvina.

Email: [alfikripratama170904@gmail.com](mailto:alfikripratama170904@gmail.com) , [firage889@gmail.com](mailto:firage889@gmail.com) , [audiaputri32@gmail.com](mailto:audiaputri32@gmail.com) [lutfialvina2020@gmail.com](mailto:lutfialvina2020@gmail.com)

# PENDAHULUAN

Pengembangan organisasi adalah proses penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan strategis. Di banyak sekolah di Sumatera, seperti Sekolah A, B, C, dan D, tantangan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan dan pengembangan kapasitas masih menjadi hambatan utama. Lokasi yang jauh dari perkotaan dan kurangnya pelatihan sering menjadi kendala signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Guru dan tenaga kependidikan, yang berperan sebagai aktor utama dalam pendidikan, memerlukan dukungan untuk meningkatkan keterampilan, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi, kebijakan, dan tuntutan masyarakat (Dewi et al., 2021). Dalam konteks ini, analisis kebutuhan pengembangan organisasi menjadi langkah awal yang krusial untuk memastikan operasional dan manajerial sekolah mendukung visi dan misi yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup evaluasi terhadap aktivitas, sumber daya, serta lingkungan internal dan eksternal guna mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan yang diharapkan. Dengan demikian, pengembangan kapasitas tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat efisiensi tim dan efektivitas institusi dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas (Marlyah et al., 2023).

Teori pengembangan organisasi, seperti model perubahan Kurt Lewin, sangat relevan dalam konteks ini. Model ini mencakup tiga tahap: Unfreezing (pengenalan kebutuhan perubahan), Changing (implementasi perubahan, seperti pelatihan), dan Refreezing (evaluasi untuk mempertahankan perubahan). Selain itu, teori sistem terbuka dan analisis SWOT juga memberikan kerangka kerja untuk memahami interaksi organisasi dengan lingkungan eksternal, serta mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Mangundjaya, 2020). Pendekatan lain yang penting adalah pengembangan pada dimensi personal, kelompok, organisasi, dan skala luas, yang menekankan pentingnya sinergi antara berbagai level dalam organisasi. Evaluasi rutin dan intervensi terencana juga menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan perubahan. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan serta mampu meningkatkan kualitas pendidikan (Tahir et al., 2023).

Namun, terdapat beberapa permasalahan utama yang perlu diatasi, yaitu kurangnya analisis kebutuhan pengembangan organisasi yang sistematis di sekolah-sekolah tersebut, seperti Sekolah A, B, C, dan D. Selain itu, hambatan dalam pelaksanaan pelatihan sering kali disebabkan oleh keterbatasan sumber daya dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya pengembangan organisasi. Tantangan lain yang dihadapi adalah kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi, kebijakan, dan dinamika masyarakat yang terus berkembang (Agustin et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi di sekolah- sekolah terkait melalui pendekatan komprehensif. Analisis kebutuhan akan mencakup evaluasi pada empat dimensi utama: personal, kelompok, organisasi, dan skala luas. Model perubahan Kurt Lewin dan teori sistem terbuka akan digunakan sebagai kerangka teori untuk merancang intervensi dan program pelatihan yang sesuai. Rencana penelitian ini mencakup pemetaan kondisi aktual sumber daya manusia dan operasional organisasi, perancangan program pelatihan yang efektif berdasarkan hasil analisis, serta evaluasi dan monitoring berkelanjutan untuk memastikan keberhasilan implementasi program.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi di Sekolah A, B, C, dan D di Sumatera, merancang rekomendasi program pelatihan yang relevan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan organisasi di lembaga pendidikan lain. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan kapasitas guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi panduan bagi pemerintah daerah dan pengelola sekolah untuk merancang program pengembangan organisasi yang lebih efektif, efisien, dan relevan, serta memberikan dampak positif bagi pengelolaan pendidikan secara lebih luas (Efendi & Sholeh, 2023).

## Literatur Review Pengembangan

Pengembangan organisasi adalah topik yang mencakup berbagai aspek penting dalam

meningkatkan kinerja dan efektivitas suatu organisasi. Untuk memahami pengembangan organisasi, pertama-tama perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai pengertian pengembangan itu sendiri. Menurut Miftah Thoha dalam bukunya Manajemen Kepegawaian di Indonesia (Thoha, 2016), pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang dilakukan dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Dalam konteks ini, pengembangan melibatkan proses di mana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum organisasi. Hal ini mencakup upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan.

Selain itu, Suprianto (dalam Meithiana, 2017) mendefinisikan pengembangan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan pegawai. Kegiatan ini dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan serta pengertian pengetahuan umum, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan kemampuan dalam mengambil keputusan untuk menghadapi berbagai persoalan yang ada dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan juga memiliki dimensi praktis yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik di tingkat operasional dan manajerial.

Lebih lanjut, Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa pengembangan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang diemban. Hasibuan menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pengembangan ini tidak hanya melibatkan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga penajaman kemampuan berpikir konseptual serta penguatan moral yangsangat penting dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dari ketiga pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi adalah proses yang terorganisir dan sistematis. Proses ini dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, penguasaan teori, serta kemampuan pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Melalui pengembangan yang berkelanjutan, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

## Organisasi

Pengertian organisasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, dan terdapat banyak definisi yang mengemukakan konsep tersebut. Menurut Lubis & Huseini (1987), organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang terdiri dari sekelompok manusia yang berinteraksi sesuai dengan pola tertentu. Dalam interaksi tersebut, setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugas yang berbeda, tetapi saling terkait satu sama lain. Sebagai suatu kesatuan, organisasi memiliki tujuan tertentu dan batas- batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungan luar yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan organisasi tersebut. Dalam pengertian ini, organisasi dilihat sebagai entitas sosial yang terbentuk karena adanya interaksi antara individu yang memiliki peran dan tanggung jawab spesifik dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Robbins (dalam Tanjung et al., 2022) juga mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang relatif dapat diidentifikasi. Organisasi ini bekerja secara terus-menerus dalam upaya mencapai tujuan bersama atau sekumpulan tujuan yang lebih spesifik. Dalam definisi ini, penekanan diletakkan pada kesadaran dalam koordinasi dan upaya yang terorganisir untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan oleh kelompok tersebut. Koordinasi yang efektif di dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota bekerja menuju arah yang sama dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (dalam Sahadi et al., 2022), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal yang berstruktur dan terkoordinasi, di mana sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi, dalam pandangannya, berfungsi sebagai wadah atau tempat bagi individu- individu untuk berkolaborasi dan bekerja sama secara terikat dengan peraturan yang telah disepakati bersama. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sejauh mana anggotanya dapat terkoordinasi, terpimpin, dan terkendali dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi bukan hanya sekedar sekumpulan orang, melainkan sebuah sistem yang terstruktur yang mengatur berbagai elemen untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan.

Ferland (dalam Sahadi et al., 2022) mengemukakan bahwa ada beberapa ciri yang mendefinisikan sebuah organisasi. Pertama, adanya kelompok orang yang dapat dikenali, yang membentuk dasar dari organisasi itu sendiri. Kedua, terdapat kegiatan yang berbeda-beda, tetapi saling berkaitan atau interdependent, yang menunjukkan bahwa setiap bagian dalam organisasi memiliki peran dan tanggung jawab yang saling mendukung satu sama lain. Ketiga, setiap anggota organisasi memberikan kontribusi berupa usaha atau tenaga mereka untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Keempat, ada kewenangan, koordinasi, dan pengawasan yang mengatur jalannya aktivitas organisasi agar tetap terarah. Terakhir, organisasi memiliki tujuan yang jelas dan terukur yang menjadi fokus utama dari semua aktivitas yang dilakukan oleh anggotanya. Dengan ciri-ciri tersebut, organisasi dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Dari berbagai pengertian dan ciri-ciri organisasi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang terstruktur dan terorganisir dengan tujuan bersama, yang melibatkan individu-individu yang bekerja sama, saling bergantung, dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## Pengembangan Organisasi

Terkait dengan pengembangan organisasi, terdapat berbagai teori yang membahas konsep ini secara mendalam. Pengembangan organisasi merupakan disiplin ilmu yang masih tergolong muda, namun penting dalam konteks dunia kerja yang terus berkembang. Teori pengembangan organisasi diarahkan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, serta untuk membantu organisasi menghadapi tantangan yang timbul dari situasi dan kondisi internal serta eksternal yang selalu berubah. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan dinamika yang ada, dan pengembangan organisasi menjadi salah satu cara untuk memastikan hal tersebut dapat tercapai dengan baik. Pengembangan organisasi bukan hanya sebuah konsep teoritis, melainkan suatu usaha yang terorganisir, terencana, dan terprogram secara sistematis di setiap tingkatan organisasi guna mencapai tujuan jangka panjang organisasi tersebut. Menurut McGill (dalam Sahadi et al., 2022), pengembangan organisasi adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar dan terencana, dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan organisasi sehingga dapat mencapai dan mempertahankan tingkat prestasi yang optimal. Proses ini diukur berdasarkan tiga aspek penting, yaitu efisiensi, efektivitas, dan kesehatan organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, pengembangan organisasi bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa organisasi tetap sehat dalam menjalankan fungsinya, serta mampu mempertahankan kesuksesan dalam jangka panjang meskipun menghadapi berbagai tantangan. Hal ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar tetap dapat bekerja secara produktif dan efektif.

Sondang P. Siagian, yang dikutip oleh Moekijat (dalam Turno et al., 2024), menjelaskan bahwa pengembangan organisasi, sebagai bagian dari teori manajemen, berarti serangkaian konsep, alat, dan teknik yang digunakan untuk melakukan perencanaan jangka panjang. Perencanaan ini berfokus pada hubungan antara kelompok kerja dan individu, yang dikaitkan dengan perubahan-perubahan struktural dalam organisasi. Perubahan tersebut mencakup penyesuaian terhadap struktur organisasi dan bagaimana hubungan antara individu dan kelompok kerja dapat mendukung pencapaian tujuan bersama. Pengembangan organisasi, dalam pandangan ini, tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada penciptaan lingkungan yang memungkinkan kolaborasi yang efektif antara anggota organisasi.

George R. Terry, yang juga dikutip dalam karya Moekijat, menyatakan bahwa pengembangan organisasi mencakup usaha-usaha untuk meningkatkan hasil dengan memperoleh yang terbaik dari para pegawai, baik secara individual maupun sebagai bagian dari kelompok kerja. Terry menekankan pentingnya kolaborasi dalam organisasi dan bagaimana meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dalam hal ini, pengembangan organisasi berperan dalam memastikan bahwa setiap individu dapat bekerja dengan optimal dalam tim, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai lebih efektif.

Secara keseluruhan, pengembangan organisasi (organization development) merupakan bidang dalam pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang lebih tangguh dan terampil. Pengembangan organisasi tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga pada peningkatan strategi, proses kerja, dan struktur organisasi itu sendiri. Pengembangan organisasi memiliki sifat yang kritis, berbasis pada sains, dan terfokus pada pembentukan kapasitas organisasi untuk berubah dan berkembang. Melalui pengembangan yang terus-menerus, organisasi dapat mencapai efektivitas yang lebih tinggi dan mencapai tujuan-tujuan jangka panjangnya.

Namun demikian, pengembangan organisasi bukanlah suatu proses yang cepat atau mudah. Proses ini memerlukan waktu yang cukup lama, karena terdapat banyak tahapan dan evaluasi yang harus dilakukan untuk menjalankannya secara efektif. Pengelolaan perubahan dalam organisasi memerlukan pendekatan yang hati-hati dan berkesinambungan, serta komitmen dari seluruh anggota organisasi untuk melakukan perubahan yang diperlukan guna mencapai tujuan bersama.

# METODE, DATA, ANALISIS

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran, yaitu kuantitatif deskriptif dan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai analisis kebutuhan pada empat tingkatan berbeda (personal, kelompok, organisasi, dan skala luas), serta untuk menggali informasi mendalam melalui berbagai teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup penyebaran angket, observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket yang disebarkan kepada responden di beberapa sekolah di Sumatera. Angket dirancang menggunakan skala Likert (1-5), yang memungkinkan penilaian yang sistematis terhadap berbagai indikator yang mencakup kebutuhan personal (9 item), kelompok (9 item), organisasi (1 item), dan skala luas (2 item). Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket secara langsung kepada 20 responden di Sekolah A, yang mana Sekolah B, C, dan D melakukan observasi langsung terhadap fenomena yang relevan di sekolah tersebut. Data yang diperoleh dikategorikan menjadi dua jawaban utama (Ya/Tidak) untuk analisis final. Pengumpulan data juga didukung dengan wawancara kepada guru dan pegawai untuk mendapatkan perspektif lebih dalam mengenai faktor-faktor pengembangan dan pengembangan organisasi yang terjadi di sekolah- sekolah tersebut.

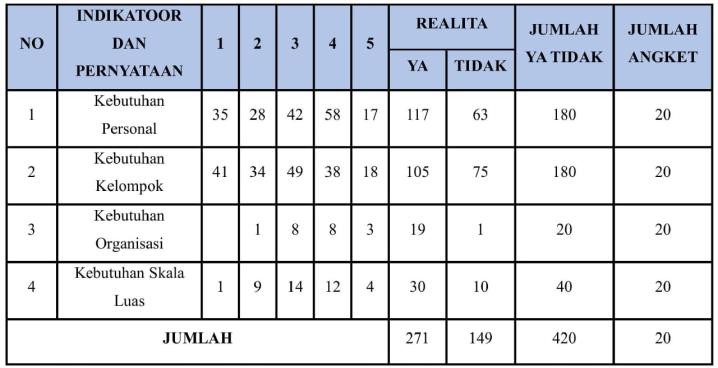
Validitas instrumen diuji menggunakan validitas isi dan validitas konstruk melalui analisis faktor, sementara reliabilitas diuji dengan Alpha Cronbach. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan tahapan-tahapan sebagai berikut: 1) tabulasi data berdasarkan indikator, 2) perhitungan frekuensi dan persentase jawaban, 3) analisis distribusi jawaban pada skala 1-5, 4) konversi data ke format biner (Ya/Tidak), dan 5) perhitungan persentase kebutuhan untuk setiap indikator. Penarikan

kesimpulan dilakukan secara induktif berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif. Hasil dari wawancara dan observasi juga digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan organisasi serta memberikan rekomendasi perbaikan. Dengan menggunakan analisis deskriptif dan eksploratif, hasil penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengembangan kapasitas organisasi dalam konteks pendidikan di Sumatera.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Result

Laporan hasil penelitian di Sekolah A, B, C, dan D di Sumatera menunjukkan perbedaan metode yang berdampak pada hasil yang berbeda. Di Sekolah A, metode kuantitatif digunakan dengan menyebarkan angket, menghasilkan data yang disajikan dalam tabel penelitian berikut.



Berdasarkan instrumen yang diisi oleh guru dan pegawai di Sekolah A di Sumatera, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi sangat dibutuhkan di tingkat personal, kelompok, organisasi, dan skala luas. Mayoritas responden setuju bahwa pengembangan organisasi meningkatkan manfaat bagi individu dan kelompok, membantu pekerjaan, serta berdampak positif pada keluarga dan pelayanan publik. Meski demikian, sebagian kecil merasa organisasi yang tidak berkembang memberikan stabilitas dan kenyamanan. Secara keseluruhan, 65% responden menilai pengembangan organisasi penting dan dibutuhkan.

Melalui penelitian kualitatif, pada Sekolah B di Sumatera, mayoritas pegawai menyatakan pentingnya pengembangan organisasi, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Responden umumnya setuju bahwa pengembangan organisasi meningkatkan kinerja dan manfaat bagi anggota. Meskipun ada pandangan beragam mengenai ancaman terhadap eksistensi anggota (40% merasa terancam, 60% tidak), mereka sepakat bahwa organisasi yang berkembang membantu pekerjaan mereka. Untuk kelompok, responden juga percaya pengembangan organisasi meningkatkan kinerja dan memberikan manfaat, meski 35% merasa eksistensi kelompok dapat terancam oleh perkembangan tersebut. Kesadaran akan pentingnya perhatian terhadap perkembangan institusi lain juga ditemukan pada tingkat organisasi. Pada skala luas, mayoritas responden setuju bahwa masyarakat membutuhkan organisasi yang berkembang dengan baik dan merasa dirugikan jika organisasi tidak berkembang.

Adapun pada Sekolah C di Sumatera, hasil observasi, wawancara, dan studi pustaka menunjukkan bahwa pengembangan organisasi dibutuhkan di berbagai tingkat. Pada tingkat personal/individu, setiap pegawai memerlukan pengembangan organisasi, meskipun tidak semua menganggapnya sangat penting. Organisasi yang berkembang dapat meningkatkan manfaat bagi anggota tanpa mengancam eksistensinya, serta membantu pekerjaan mereka, meskipun organisasi yang stagnan tidak menciptakan stabilitas. Pengembangan organisasi juga memberikan dampak positif pada keluarga anggota dan penting untuk pelayanan publik. Pada tingkat kelompok, pengembangan organisasi yang terorganisir diperlukan untuk meningkatkan manfaat dan membantu pekerjaan. Meskipun demikian, situasi organisasi yang tidak berkembang tidak memberikan kenyamanan, dan dampak positif terhadap keluarga anggota tetap terasa meski tidak terlibat langsung. Dari sisi organisasi, pentingnya perhatian terhadap perkembangan institusi lain sangat disadari, karena kolaborasi antar organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Pemetaan kebutuhan pengembangan yang melibatkan banyak pihak juga dapat memperkuat perencanaan strategis. Di skala luas, masyarakat membutuhkan organisasi sekolah yang berkembang untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mengelola pengambilan keputusan. Organisasi yang tidak berkembang dapat merugikan masyarakat, mengurangi kualitas pendidikan, serta menghambat perkembangan karakter dan keterampilan siswa.

Di Sekolah D di Sumatera, pengembangan organisasi memiliki dampak penting terhadap individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Dari perspektif individu, pengembangan organisasi dapat

meningkatkan pertumbuhan dan kinerja, meskipun dapat mengancam posisi seseorang. Sementara itu, organisasi yang stagnan memberikan stabilitas, namun organisasi yang berkembang membawa dampak positif pada keluarga anggota. Pada tingkat kelompok, pengembangan organisasi memberikan manfaat untuk individu, meskipun ada rasa ancaman terhadap eksistensi kelompok. Organisasi yang tidak berkembang cenderung memberikan kenyamanan, namun yang berkembang dapat mendukung pekerjaan kelompok. Dari sisi organisasi, pengembangan perlu mempertimbangkan unit atau area lain dalam organisasi. Di tingkat komunitas, masyarakat menuntut organisasi untuk berkembang dan dapat terpengaruh negatif jika organisasi tidak berkembang dengan baik.

## Discussion

Analisis kebutuhan pengembangan organisasi di Sekolah A, B, C, dan D di Sumatera menunjukkan bahwa pengembangan organisasi merupakan kebutuhan penting pada semua tingkat, mulai dari individu, kelompok, hingga masyarakat. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, inovasi, dan kapasitas adaptasi dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Setiap sekolah menunjukkan karakteristik kebutuhan yang berbeda, namun memiliki kesamaan dalam pentingnya merancang strategi pengembangan yang relevan. Meskipun organisasi yang stagnan memberikan rasa nyaman, pengembangan tetap diperlukan untuk mencegah kemandekan dan mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan. Selain itu, kolaborasi dengan institusi lain dan masyarakat menjadi faktor kunci dalam memanfaatkan inovasi serta menjawab kebutuhan pendidikan secara lebih luas. Secara keseluruhan, pengembangan organisasi harus mengadopsi pendekatan holistik yang mempertimbangkan keseimbangan antara kenyamanan, stabilitas, dan inovasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta memenuhi kebutuhan semua pemangku kepentingan.

# KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi di sekolah sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru, pegawai, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pengembangan organisasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan kelompok, tetapi juga memberi dampak positif bagi masyarakat luas. Setiap sekolah, baik itu Sekolah A, Sekolah B, Sekolah C, maupun Sekolah D, memiliki kebutuhan yang serupa dalam hal pengembangan yang mencakup empat tingkatan: personal, kelompok, organisasi, dan skala luas.

Pada tingkat individu, pengembangan dianggap penting untuk meningkatkan kompetensi pribadi dan adaptasi terhadap perubahan. Di tingkat kelompok, pengembangan organisasi berperan dalam memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja tim. Di tingkat organisasi, pengembangan berfokus pada kolaborasi antar institusi dan peningkatan perencanaan strategis. Sementara pada skala luas, pengembangan bertujuan untuk memenuhi harapan masyarakat terhadap kualitas pendidikan.

Hambatan dalam pengembangan organisasi, seperti kurangnya pemahaman tentang pentingnya pengembangan, perlu diatasi dengan perencanaan yang matang dan melibatkan semua pemangku kepentingan. Kesepahaman bahwa pengembangan organisasi tidak hanya penting untuk kebutuhan internal tetapi juga untuk memenuhi tuntutan eksternal, menunjukkan bahwa pengembangan organisasi harus bersifat berkelanjutan, partisipatif, dan adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang ada. Sebagai rekomendasi, pengembangan program pengembangan yang sistematis dan evaluatif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan memastikan keberlanjutan kualitas pendidikan.

# REFERENCES

Agustin, D., Utami, S. S., Kushariyadi, K., Suprayitno, D., & Dwiwijaya, K. A. (2024). *Pengantar Manajemen: Teori Komprehensif pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Dewi, A. K., Manurung, H., Yulistiyono, A., Ariningsih, K. A., Wulandari, R. W., Rif’an, A., & Harahap, E. (2021). *Strategi dan Pendekatan Pembelajaran di Era Milenial*. Tasikmalaya: Edu Publisher.

Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, *2*(2), 68–85. https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25

Lubis, S. B. H., & Huseini, M. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar

Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.

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

Marlyah, M., Ramadhan, S., & Abidin, Z. (2023). Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pembangunan Zona Integritas (Studi Pada Badan Pusat Statistik Kota Baubau). *Administratio Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, *12*(3), 135–147. Diambil dari https://ejournal.lppmunidayan.ac.id/index.php/administratio/article/view/1509

Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Diambil dari <http://repository.unitomo.ac.id/549/>

Sahadi, Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum pada Semua Organisasi). *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *8*(2), 399–412. https://doi.org/10.25157/moderat.v8i2.2712

Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., … Elshifa, A. (2023).

*Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Tanjung, A. S., Purba, A. M., & Muhammad, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, *4*(4), 5816–5823. Diambil dari https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6401

Thoha, M. (2016). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Kencana.

Turno, Suacana, I. W. G., Rosmiati, M., Deni, A., Werdiningsih, R., Liana, E., … Nurhayati. (2024).

*Pengembangan Organisasi*. Magetan: CV Rey Media Grafika