



## Analisis Kebutuhan Pengembangan Organisasi bagi Sekolah di MTsN Padang Panjang

Siti Nurul Salma

Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: [nurulsalmasiti@gmail.com](mailto:nurulsalmasiti@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to analyze the needs for organizational development at MTsN Padang Panjang in order to improve the effectiveness and quality of educational services. In this context, organizational development includes aspects of management, organizational structure, human resources and work culture that support educational goals. The research method used is descriptive qualitative with a case study approach. Data was collected through observation, interviews and documentation. The research results show that MTsN Padang Panjang requires improvement in several aspects, such as training and developing teacher competency, optimizing the role of school management, as well as improving facilities and infrastructure. These findings indicate the importance of planned and sustainable organizational development programs to support the achievement of the school's vision and mission. It is hoped that the recommendations provided will help schools in developing development strategies that suit the needs and challenges they face.*

**Keywords:** *Organization, School, Education.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pengembangan organisasi di MTsN Padang Panjang guna meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan pendidikan. Dalam konteks ini, pengembangan organisasi meliputi aspek manajemen, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya kerja yang mendukung tujuan pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTsN Padang Panjang memerlukan peningkatan dalam beberapa aspek, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, optimalisasi peran manajemen sekolah, serta perbaikan sarana dan prasarana. Temuan ini mengindikasikan pentingnya program pengembangan organisasi yang terencana dan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Rekomendasi yang diberikan diharapkan dapat membantu sekolah dalam menyusun strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi.

**Kata kunci:** Organisasi, Sekolah, Pendidikan.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dan mengembangkan diri agar mampu menghadapi tantangan zaman. Hal ini juga berlaku bagi MTsN Padang Panjang sebagai salah satu institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi berakhlak, berilmu, dan berdaya saing tinggi. Pengembangan organisasi di sekolah ini menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

Saat ini, MTsN Padang Panjang menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan manajemen sekolah. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain adalah keterbatasan sumber daya manusia, infrastruktur yang belum

optimal, serta keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran. Selain itu, perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan dari pemerintah menuntut sekolah untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat. Untuk itu, analisis kebutuhan pengembangan organisasi menjadi langkah yang strategis agar sekolah dapat menentukan prioritas, merencanakan program, dan melakukan perubahan yang diperlukan demi mencapai visi dan misinya.

Analisis kebutuhan pengembangan organisasi bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai aspek yang perlu ditingkatkan, seperti pengembangan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan, peningkatan sarana dan prasarana, serta penerapan teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan melakukan analisis ini, MTsN Padang Panjang diharapkan dapat menemukan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta masyarakat.

Melalui kajian ini, diharapkan MTsN Padang Panjang dapat merumuskan langkah-langkah pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Hal ini penting agar sekolah mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di masa mendatang.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Pengembangan organisasi adalah proses meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitas organisasi melalui perubahan sistematis dan terstruktur. Dalam konteks sekolah, pengembangan organisasi mencakup berbagai aspek seperti manajemen sekolah, kepemimpinan, kolaborasi tim, dan pengembangan keterampilan tenaga pendidik serta staf administrasi.

Teori Sistem Terbuka: Sekolah dilihat sebagai sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal seperti kebijakan pemerintah, masyarakat, dan perkembangan teknologi. Teori Perubahan Terencana (Lewin): Meliputi tiga tahap yaitu "unfreeze" (mempersiapkan perubahan), "change" (proses perubahan), dan "refreeze" (menetapkan perubahan sebagai budaya).

### 3. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian berupa metode kualitatif dengan menggunakan penelitian angket dan wawancara. Di sini penulis menyimpulkan berbagai referensi mengenai pengembangan organisasi yang ada di sekolah. Referensi yang telah diperoleh, dipelajari dengan cermat berbagai penjelasan terkait pengembangan organisasi sekolah di bidang pendidikan. Dengan mengacu pada hal tersebut, peneliti merumuskan berbagai pandangan bagaimana pengembangan organisasi dalam sebuah sekolah dalam satuan pendidikan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi dapat didefinisikan dengan berbagai pendapat yang pertama organisasi merupakan tindakan atau proses pengorganisasian komanegara ataupun cara yang terorganisir pada tingkat tinggi organisasi. Kedua organisasi sesuatu yang telah diorganisasikan apa yang dibuat oleh pemerintah secara keseluruhan. Ketiga, organisasi merupakan sesuatu yang terdiri dari beberapa elemen yang memiliki fungsi dengan kontribusi secara keseluruhan dan juga fungsi yang kolektif sebagai sebuah organisasi. Keempat, organisasi merupakan suatu kelompok ataupun individu yang memiliki tujuan tertentu. Kelima, organisasi merupakan sebuah struktur dengan semua individu bekerja sama secara sistematis yang berlaku pada bisnis yang memiliki struktur. (Azmy, 2015)

Pengamanan organisasi merupakan proses ataupun aktivitas yang didasarkan pada perilaku yang baik dalam jangka yang tidak ditentukan dan juga memiliki potensi untuk berkembang dalam lingkungan organisasi. Pengembangan organisasi ini meliputi peningkatan pengetahuan, keahlian produktivitas dan juga kepuasan pendapatan semangat tim dan juga yang diinginkan seperti hal-hal baik. Penyembahan organisasi menekankan pada hubungan antara individu dan juga kelompok yang nantinya akan terjalin kerjasama dan juga mutualisme yang terjadi di antara keduanya sehingga dapat bekerja sama secara harmonis demi kemajuan organisasi. (*organization development*)

Pengembangan organisasi membawa pengaruh terhadap perkembangan organisasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berkualitas. Dengan adanya perubahan pada organisasi seperti struktur, kultur, teknologi, SDM, dan melalui proses yang berkesinambungan dalam melakukan perbaikan terhadap semua kegagalan untuk dapat memenuhi harapan yang akan diinginkan serta juga meningkatkan kualitas dan juga kuantitas yang telah dimiliki sebelumnya tentunya harus mempertahankan nilai-nilai dasar yang ada di dalam organisasi. Sarasan yang ditujukan dalam pengembangan organisasi lebih mengarah

pada hubungan pribadi yang lebih efektif antara atasan dan bawahan di dalam organisasi. Pengembangan organisasi juga merupakan suatu bentuk perubahan yang berencana yang dikendalikan oleh top manajemen untuk meningkatkan keefektifan kerja di dalam organisasi. Dengan pentingnya mengetahui pentingnya tujuan dan alasan dalam pengembangan organisasi maka tentunya diharapkan semua organisasi dapat menyadari, pentingnya pengembangan bagi organisasi. (*Fazilatun Nisa et al., n.d.*)

Setiap organisasi pastinya akan mengalami perubahan untuk mempertahankan daya tahan dan juga mempertahankan tujuan organisasi yang ada sebelumnya. Oleh sebab itu organisasi terus mengalami perubahan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga mempertahankan ekstensi dari organisasi ke itu sendiri ataupun ciri khas dari organisasi itu sendiri. Perubahan bagi organisasi yang mana manusia yang berada di dalamnya yang akan melakukan perubahan yang juga nantinya manusia yang dialami akan menginginkan terjadinya perubahan dalam organisasi sehingga organisasi akan mengalami perubahan dan juga akan mencapai tujuan yang akan dicapai melalui kesepakatan bersama.

Setiap perubahan dalam organisasi bukan hanya untuk kepentingan organisasi tetapi juga untuk kepentingan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi akan dijadikan objek untuk kegiatan orang-orang di mana manusia akan mencari manfaat yang besar dari aktivitas yang ada di dalam organisasi bersama dengan orang-orang yang ada dalam organisasi. Dalam mengalami perubahan dalam organisasi organisasi juga harus mengalami perkembangan, di mana perkembangan ini. (*Latar et al., 2020*)

Setiap penerapannya pembelajaran dengan menentukan perangkat pelajaran yang didasarkan pada karakteristik tunjukkan langkah-langkah penemuan terbimbing sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran penemuan terbimbing. Tujuan penggunaan bahan ataupun bahan ajar akan membuat siswa terbantu dan juga menemukan konsep belajar. Bahan ajar yang dilengkapi dengan pertanyaan-pertanyaan akan membantu siswa dalam mengaitkan fenomena yang terjadi di sekolah dan juga akan membangun pikiran yang analitis. (*Putra & Syarifuddin, 2019*)

Penemuan organisasi tentunya akan mengarah pada semua aspek termasuk sekolah yang mana sekolah sama sekarang akan mengalami perkembangan dan juga perubahan yang lebih maju ke depannya. Setiap perubahan dalam sebuah organisasi akan dipengaruhi oleh kepemimpinan dari organisasi tersebut. Badan organisasi dalam melakukan pengembangan ataupun perubahan organisasi akan membawa pengaruh yang besar terhadap organisasi. (*Pramitha Devi, 2020*)

Pengelolaan SDM menjadi langkah yang strategis dan juga menentukan dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi yang terdiri dari pegawai dan merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan dan juga harus seimbang yang mana pegawai harus dikelola dalam rangka alur untuk kepentingan organisasi namun di sisi satunya lagi kegiatan yang ada di dalam organisasi harus juga memperhatikan kepentingan dan juga kebutuhan pegawai. Setiap perubahan dalam suatu organisasi akan membutuhkan yang disebut dengan perpetual transition management. Dapat diartikan bahwa suatu kerangka kerajaan manajemen yang transisi dan akan dapat memberikan sejumlah pemahaman yang penting tentang apa yang memicu adanya perubahan dalam sebuah organisasi dan bagaimana organisasi tersebut akan bereaksi terhadap perubahan.

Sistem organisasi harus memotivasi orang-orang yang di dalamnya akan pentingnya menciptakan nilai dan juga bagi pemangku kepentingan. Komunikasi merupakan hal terpenting dalam setiap pengelolaan organisasi agar berjalan secara optimal. Hal ini juga mencakup bagian sistem pengorganisasian yang ada. (Azhimuratova et al., 2016)

Katz dan Kahn (Richard M. Steers, 1985) keberhasilan organisasi pendidikan dapat dilihat dari persyaratan perilaku berikut:

- a. Organisasi pendidikan harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap, yang terdiri atas personel terampil.
- b. Organisasi pendidikan perlu menikmati prestasi peran yang dapat diandalkan dari para personelnnya. Setiap personel tidak hanya diminta untuk bersedia bekerja, tetapi juga harus menjalankan tugas khusus sebagai tanggung jawab utamanya.
- c. Para personel perlu memastikan perilaku mereka bersifat spontan dan inovatif. Jangan sekadar bersikap pasif. (Rusdiana, n.d.)

### **Karakteristik Pengembangan Organisasi**

- 1) Adanya nilai kemanusiaan
- 2) Pendekatan sistemik yang strategis
- 3) Metodologi yang partisipatif
- 4) Bekerja dalam aspek formal dan informal
- 5) Hubungan baik antara atasan dan bawahan
- 6) Diajukan untuk peningkatan keadaan organisasi  
(Rusdinal & AFriansyah, 2021)

Pengembangan organisasi terdiri dari upaya dan juga program jangka panjang yang memiliki tujuan dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk tetap berjalan tanpa mengubah ciri khasnya. Pengembangan organisasi juga melibatkan berbagai pergerakan menuju organisasi yang lebih maju dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut para ahli pengembangan organisasi itu terdiri dari hal-hal yang terencana melibatkan seluruh organisasi, dan juga dikelola dari atas. Dalam upaya penambangan organisasi memerlukan perubahan yang terencana dan juga sistematis dan juga melibatkan pada keseluruhan organisasi ataupun pada segmen yang lebih besar lagi skalanya. Tujuan dari adanya pengembangan organisasi adalah meningkatkan efektivitas dan sistem pengembangan potensi seluruh anggota individu hal ini mencakup sedangkan kegiatan intervensi ilmu perilaku terencana yang dilakukan untuk bekerja sama antara anggota organisasi dalam bersama. (Brown, n.d.)

Secara keseluruhan strategi dalam pengembangan organisasi dalam pendidikan untuk mengadopsi pendekatan yang direncanakan juga pendekatan yang menyatu untuk memperbaiki keefektifan dalam sebuah organisasi. Organisasi yang efektif diartikan secara luas oleh organisasi dalam mencapai manfaatnya yang memilih keinginan dan juga kebutuhan dari stakeholder dan juga menyesuaikan perubahan lingkungan secara fleksibel dalam menciptakan budaya dan meningkatkan komitmen maka aktivitas 95 bersama dan juga keyakinan bersama.

### **Karakter Pengembangan Organisasi**

- 1) Terencana
- 2) Berorientasi masalah
- 3) Mencerminkan pendekatan system
- 4) Merupakan bagian integral dari proses manajemen
- 5) Pengembangan organisasi bukan strategi “mapan”
- 6) Berfokus pada peningkatan
- 7) Berorientasi Tindakan
- 8) Berdasarkan teori dan praktek sehat

(Prastyani, 2020)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa area utama yang memerlukan perhatian dalam pengembangan organisasi di MTsN Padang Panjang:

- 1) Peningkatan Kompetensi Guru dan Staf Guru dan staf sekolah merupakan aset penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif. Ditemukan bahwa beberapa guru masih memerlukan pelatihan lebih lanjut dalam metode pengajaran berbasis teknologi dan pendekatan pengajaran yang inovatif. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan

kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan saat ini, terutama dalam era digital.

- 2) Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Efektif Sekolah membutuhkan sistem pengelolaan SDM yang efisien agar dapat mengoptimalkan peran masing-masing anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Di MTsN Padang Panjang, ditemukan bahwa terdapat kesenjangan dalam pembagian tugas dan beban kerja yang kurang seimbang. Hal ini dapat mengurangi produktivitas guru dan staf sekolah. Pengembangan Sarana dan Prasarana Pendidikan merupakan bagian penting untuk memastikan proses pembelajaran berjalan lancar.
- 3) Di MTsN Padang Panjang, beberapa fasilitas masih butuh disempurnakan atau ditingkatkan, misalnya laboratorium komputer, perpustakaan, dan ruang kelas. Peningkatan fasilitas ini akan memberikan dukungan bagi pembelajaran siswa, khususnya dalam mata pelajaran yang memerlukan praktik langsung.
- 4) Kurikulum yang Berorientasi pada Kebutuhan Siswa Kurikulum yang diterapkan perlu disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Hasil analisis menunjukkan bahwa beberapa mata pelajaran atau pendekatan pembelajaran perlu disesuaikan agar lebih relevan dengan kebutuhan siswa. Hal ini mencakup aspek akademik dan keterampilan non-akademik yang akan membantu siswa dalam menghadapi masa depan.
- 5) Peningkatan Sistem Manajemen Informasi. Sistem informasi yang baik memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antara sekolah, siswa, dan orang tua. Di MTsN Padang Panjang, peningkatan pada sistem manajemen informasi bisa didorong dengan memperkenalkan inovasi seperti sistem kehadiran elektronik dan pemberitahuan online kepada orang tua. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan juga meningkatkan keterlibatan orang tua dalam mendukung pendidikan anak-anak mereka.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kompetensi guru dan staf sekolah adalah aset penting dalam menciptakan suasana belajar dan kondusif. Setiap pengembangan organisasi yang ada di sekolah akan menentukan juga bagaimana organisasi yang ada di dalamnya berjalan dengan baik. Peran pemimpin dalam hal ini juga sangat besar dalam perkembangan organisasi yang ada di sekolah. Tidak hanya pengembangan organisasi pengelolaan SDM yang baik dan juga efisien akan dapat mengoptimalkan juga peran masing-masing anggota dalam setiap organisasi dalam mencapai tujuan. Meningkatkan fasilitas dan juga memberi dukungan bagi organisasi yang ada di sekolah

akan membuat perkembangan organisasi dapat berjalan dengan optimal. Banyak aspek yang mempengaruhi perkembangan organisasi dalam suatu sekolah akan tetapi jika peran pemimpin dan juga warga sekolah baik akan membuat perkembangan organisasi yang ada di sekolah berjalan dengan baik. Perkembangan organisasi juga didasarkan dari perilaku yang baik dalam jangka waktu yang tidak dapat ditentukan karena perkembangan organisasi ini adalah di sekolah meliputi kegiatan pengetahuan keahlian produktivitas dan juga kepuasan semua warga sekolah terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terimakasih banyak kepada pihak yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian ini. Kepada Allah SWT yang telah mempermudah jalan saya dalam melakuakn observasi di MTsN Padang Panjang ,selanjutnya kepada Orang tua saya yang sudah mendoakan saya agar lancar disetiap tugas yang diberikan kepada saya. Rasa terima kasih kepada staf tata usaha MTsN Padang Panjang yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan observasi .Selanjutnta kepada teman -teman saya yang sudah mendukung saya untuk melakukan observasi ini hingga selesai dan terakhir ucapan terima kasih saya kepada diri saya sendiri karena sudah dapat menyelesaikan tugas ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Azhimuratova, A. S., Tulekbayeva, A. K., Sabyrhanov, D. S., Shakkaliev, A. A., & Meshcheryakova, E. V. (2016). The model of organizational development and people management based on the concept and principles of the “Investors in People” standard. *[Journal Name if available]*.
- Azmy, A. (2015). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai career ready professional di Universitas Tanri Abeng. *BINUS Business Review*, 6(2).
- Brown, D. R. (n.d.). *An experiential approach to organization development*.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization development and change* (8th ed.). South-Western/Thomson.
- Devi Yulianti, M.A., Meutia, I. F., Ph.D. (2020). *Buku ajar perilaku dan pengembangan organisasi* (pp. 70–75). Pustaka Media.
- Devi, P. (2020). Kepemimpinan kiai di pondok pesantren modern: Pengembangan organisasi, team building, dan perilaku inovatif. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 147–154.
- Fachry, F. (2015). Pengembangan organisasi melalui team building, kompetisi dan kerjasama. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 2(1).



- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharto, A. (2020). *Organisasi perilaku*. Miqat.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gutama, T. A. (2010). Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Sosiologi Dilema*, 25(2), 107–113.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change* (7th ed.). Pearson Education.
- Junita, A., & Hermansyur, M. (2014). Learning organization sebagai prediktor kesiapan berubah organisasi. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 107–118.
- Latar, B., Pesantren, P., El, D., Kecamatan, H., & Serang, J. K. (2020). Perubahan dan pengembangan organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Liana, R. (n.d.). Perubahan dan pengembangan organisasi. *Academia.edu*.
- Nisa, F., Pratiwi, G. P., Pratiwi, K. N., Pamulang, U., Dahlan, J., Timur, K., & Selatan, T. (n.d.). Pengembangan organisasi dalam perilaku organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*.
- Prastyani, D. (2020). *Modul manajemen perubahan dan pengembangan* (pp. 1–17).
- Putra, A., & Syarifuddin, H. (2019). Analisis kebutuhan pengembangan lembar kerja siswa berbasis penemuan terbimbing kelas VIII Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Edukasi Matematika dan Sains*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.25273/jems.v6i1.5327>
- Rifa'i, M. (2017). Pengelolaan terhadap perubahan dan perkembangan organisasi. *Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 1(2), 54–68.
- Rusdiana, Drs., M. M. (n.d.). *Pengembangan organisasi lembaga pendidikan*.
- Rusdinal, M. P., & Afriansyah, H. M. P. (2021). *Dasar-dasar pengembangan organisasi*. RajaGrafindo.
- Siahaan, A., & Zen, W. L. (2012). *Manajemen perubahan: Telaah konseptual, filosofis dan praksis terhadap kebutuhan melakukan perubahan dalam organisasi*. Citapustaka Media Perintis.
- Siswanto, S., & Sucipto, A. (2008). *Teori dan perilaku organisasi: Suatu tinjauan integratif*. UIN-Maliki Press.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku organisasional*. PT Andi.
- Thabroni, G. (2022). Pengembangan organisasi: Pengertian, tujuan, strategi, contoh, dsb. *Online*.
- Wahjono, S. I. (2022). *Buku perilaku organisasi di era revolusi industri 4.0*. RajaGrafindo Perkasa.