JIRK
Journal of Innovation Research and Knowledge
Vol.3, No.2, Juli 2023

ANALISIS PERILAKU MANUSIA DALAM PENGELOLAAN ORGANISASI (STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN NURUL QURAN KAB. TASIKMALAYA TAHUN 2022)

Oleh
Adi Robith Setiana[1], Dian Ardiansah[2], Dandi Hamzah[3]
[1,2,3] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah
Email: [1]adirobith@gmail.com, [2]ardiansyah@gmail.com, [3]dandihamzah@gmail.com

Article History:
Received: 01-05-2023
Revised: 15-06-2023
Accepted: 20-07-2023

Keywords:
Perilaku Manusia, Pengelolaan, Pengelolaan Organisasi

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi, faktor yang mempengaruhi, baik faktor dalam ataupun faktor luar serta dampak yang dihasilkan dari perilaku manusia terhadap pengelolaan organisasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pengambilan studi kasus dalam penelitiannya, yang bermaksud untuk menjelaskan masalah dengan narasi dan disusun dengan bentuk alami tanpa campur tangan peneliti. Penelitian ini memiliki 5 informan utama, yang dimana pengambilan informan utama dengan karakteristik paham dalam pengelolaan organisasi dan terlibat langsung dengan pengelolaan organisasi tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara dan dokumen analisis, dengan menggunakan triangulasi sebagai teknik analisis datanya. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi sudah terbilang membaik dari waktu ke waktu dengan adanya hasil kegiatan yang baik serta memiliki kekurangan dalam komunikasi, pendekatan dan rasa tanggung jawab. Faktor dalam yang mempengaruhi perilaku manusia diantaranya faktor biologis, kepribadian, sikap, persepsi dan kemampuan, sedangkan untuk faktor luar yang mempengaruhi perilaku manusia diantaranya pembelajaran atau belajar, kepuasan kerja dan stress. Dampak yang dihasilkan perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi, lebih baik dalam mengevaluasi setiap kegiatan, mudahnya pelaksanaan kegiatan – kegiatan tertentu serta kurangnya komunikasi dan pendekatan menyebabkan perselisihan dan ketidaknyamanan dalam bekerja serta mempengaruhi berkembangnya kinerja dan kualitas dalam produktifitas.*

PENDAHULUAN

Perilaku manusia adalah suatu hal yang bisa kita lihat dan perhatikan dimanapun kita berada dan menjadi acuan dari setiap aktivitas individu maupun kelompok akan suatu tujuan. Terdapat banyak variasi definisi yang beredar dari para tokoh – tokoh ternama, perbedaan tersebut dikarenakan *background* dari para tokoh itu sendiri.

Tabel 1.1
PRA-WAWANCARA

No	Jenis	Pondok Pesantren	
		Nurul Quran	Raudaturahmah
1	Lembaga Pendidikan	*Non Formal*	*Formal dan Non Formal*
2	Fokus Pesantren	*Al-Qur'an*	*Fiqih*
3	Akreditasi	B	B

Sumber : Pra-Observasi (Wawancara I 2022)

Sebelumnya, peneliti melakukan pra-wawancara antara lembaga pendidikan pondok pesantren se-Desa Sukaratu, informasi yang diperoleh bukanlah berupa data langsung yang diberikan oleh pondok pesantren itu sendiri, melainkan dalam bentuk jawaban pemimpin pondok pesantren dari petanyaan yang dibuat oleh peneliti, dan peneliti membuat data dari jawaban yang diberikan. Ada bebarapa pertanyaan yang peneliti ajukan, akan tetapi tidak dimasukan ke dalam tabel 1.1 dan dijadikan sebagai bahan referensi untuk pembuatan skripsi ini. Diatas adalah hasil dari pra-wawancara setiap lembaga pendidikan pondok pesantren se-Desa Sukaratu.

Berdasarkan tabel 1.1 lembaga pendidikan pondok pesantren se-Desa Sukaratu masih menggunakan metode *non-formal*, meskipun ada yang menerima pendidikan *formal* dan ada yang tidak memasukan kedalam lembaganya. Hal ini berhubungan dengan sejarah pondok pesantren itu sendiri. Tujuan dari pondok pesantren tersebut berbeda, ada yang lebih mengkhususkan pada *Al-Qur'an* dan yang mengkhususkan pada *Fiqih*. Hal ini biasanya bergantung pada pengalaman pengelola dan situasi masyarakat. Sedangkan akreditasi berguna untuk menyesuaikan suatu lembaga pondok pesantren tersebut dengan masyarakat, dan bertujuan untuk lebih mangayomi serta memberikan suatu layanan pendidikan kepada masyarakat. Pondok pesantren bisa menjadi sebagai salah satu pendidikan dan penyelenggara satuan pendidikan. Pondok pesantren yang mana menjadi penyelenggara satuan - satuan pendidikan, bisa menyelenggarakan madrasah dan unit-unit layanan pendidikan lainnya. Akreditasi itu sendiri di nilai oleh Kemenag, dan biasanya dibantu oleh FKDT (Forum Komunikasi *Diniyah Takmiliyah*) dan KKDT (Kelompok Kerja *Diniyah Takmiliyah*).

Perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi lembaga pendidikan pondok pesantren se-Desa Sukaratu itu dari pengalaman mereka sendiri sebagai *santri*, dan dari pemahaman materi yang lebih kearah Al-*Qur'an, Fiqih, Akidah* atau *Hadits*, akan tetapi tetap ada dari karakter dan kepribadian si pengelola itu sendiri. Dari penentuan arah tersebut, lembaga pendidikan pondok pesantrennya akan lebih terarah dan memiliki tujuan akhir yang pasti, serta menjadi ciri khas dan membantu proses pendidikan di pondok pesantren.

LANDASAN TEORI

1. Perilaku Manusia

Saleh (2018) perilaku manusia adalah gerakan yang dapat dilihat melalui indera manusia, gerakan yang dapat diobservasi.

Faktor yang berdampak pada *human behavior* ada 2 (dua) yaitu faktor dalam dan faktor luar. Berikut adalah penjelasannya menurut Saleh (2018);

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

2. Pengelolaan

Menurut Hidayat (2018) kata pengelolaan bisa melalui sudut pandang sebagai alat, tenaga, sistem, proses, fungsi, tugas dan aktifitas.

3. Pengelolaan Organisasi

Widyanti (2019) perilaku organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memilki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Tewal (2017) setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia yang ada didalamnya.

METODE PENELITIAN

1. Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis, juga menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Menurut Gunawan (2015) Penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilakukan demi kesejahteraan bersama.

Creswell (2010) studi kasus merupakan strategi penelitian yang di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu.

2. Informan Penelitian

1. Informan kuncinya adalah pemimpin organisasi 1 orang.
2. Informan utamanya adalah pengelola organisasi 5 orang.
3. Informan pendukungnya adalah peserta didik dan masyarakat sekitar 4 orang.

Berikut adalah karakteristik informan utama ditempat penelitian, sebelumnya peneliti melakukan ;

1. Berada pada usia 27 – 59 tahun. Dengan alasan, bahwa para pekerja berusia muda dan menengah pada umumnya memiliki tingkat harapan dan ambisi yang tinggi.
2. Telah memiliki pengalaman hidup sebagai *santri/santriwati* minimal 1 tahun sebagai syaratnya dan paham akan pengelolaan.

3. Instrument Penelitian

Menurut Sanjaya (2011) *instrument* penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi penelitian. Dalam *instrument* penelitian yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumen analisis.

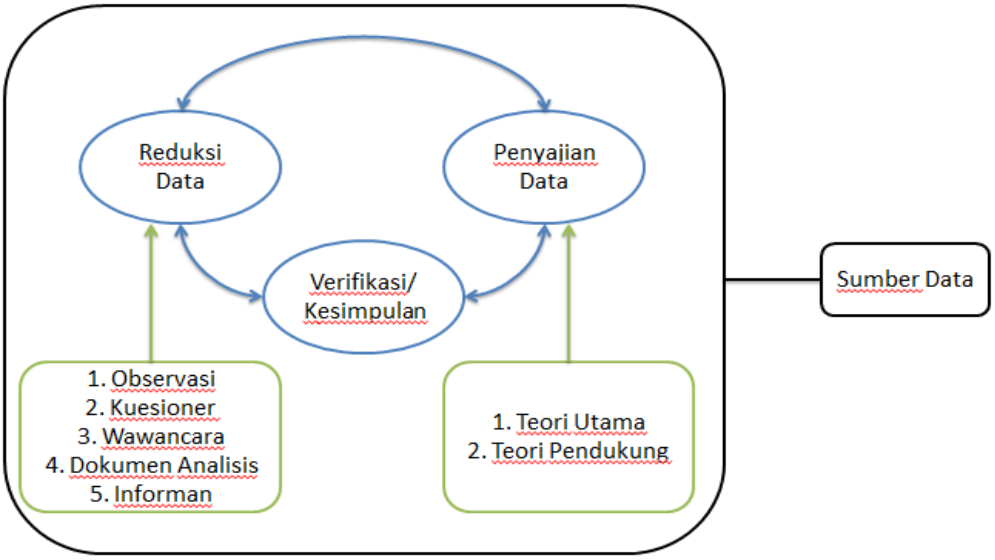
4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, aktivitas suatu proses dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena.
2. Kuesioner , *instrument* penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan (atau jenis permintaan lainnya) untuk tujuan mengumpulkan informasi dari informan.
3. Wawancara, kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Hal ini berguna untuk mencari dan memvalidasi informasi.
4. Dokumen Analisis, yaitu pengambilan data dari sumber tertulis oleh peneliti dalam mendukung analisis.

5. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016) teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil catatan lapangan dengan menggunakan suatu cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat suatu kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Triangulasinya adalah triangulasi sumber, triangulasi metode dan menggunakan triangulasi teori.



Sumber : Teori Ibrahim 2015 (*Adapted*)

Gambar 3.1
TEKNIK TRIANGULASI

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

1. Faktor Endogen (Dalam)

"…dari yang saya tahu selama ini, memang ada masalah – masalah tertentu, entah itu dari pribadinya, lingkungan ataupun mungkin dari ketiktahuannya dalam mengurus pondok pesantren. Kalo jumlah dari masalah – masalah ini saya kurang tahu yah, mungkin saya juga memiliki masalah dalam hal tersebut, saya merasain juga sih, terasa ada yang kurang gitu…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juni 2022)

"…secara keseluruhan sih bagus, tapi disiplinnya yang kurang, kadang yang satu datang tepat waktu yang lainnya malah telat, jadi proses dari kegiatan ataupun acara tertentu sering ngaret. Menurut saya sih telat tidak apa – apa jika satu atau dua kali, kalo keseringan mah kan kurang bagus jadinya. Tapi untuk hasil kegiatan atau acara – acara gitu, biasanya mereka pada aktif mungkin hal itu yang menjadi hal positifnya. Hal ini sebenernya sudah diperbaiki cuman masalah tersebut selalu terulang lagi, entah ini

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

memang dari karakteristik pengelola atau bukan saya tidak tahu…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 15 Juni 2022)

"…biasanya sih mereka punya pekerjaan lain, seperti pekerjaan sampingan gitu, ada yang jadi guru honorer, kerja di desa terus ada juga yang membuka usaha, macam – macam sih intinya. Yah pekerjaan rumah juga suka ada, termasuk saya kalo telat biasanya untuk ngurus dulu rumah gitu. Memang sih hal ini yang menjadi permasalahan dalam mengurus pesantren ini, tetapi ada bebarapa juga yang mereka naikin gitu, misalkan ketika ada kegiatan atau acara telat biasanya mereka selalu membantu lebih banyak dari yang lain gitu, seakan hal ini menjadi hal yang biasa gitu disini…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 15 Juni 2022)

"…untuk solusinya, pemimpin dan para pengelola sudah mencoba untuk memperbaiki masalah ini, tetapi keseluruhan dari kegiatannya sih kurang berdampak bagi para pengelola termasuk saya. Memang ada banyak kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki masalah ini, seperti penyedian wifi, untuk hal ini sudah bagus menurut saya, tetapi ada beberapa pengelola yang lain juga yang tidak memanfaatkan wifi disini…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 16 Juni 2022)

"…solusi yang dilakukan sih cukup bagus menurut saya, cuman para pengelola yang memiliki masalah dalam beberapa pekerjaan sampingan dan pekerjaan rumah aja sih menurut saya, karena kegiatan yang diadakan untuk memotivasi bener – bener kena gitu kesaya …"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 19 Juni 2022)

"…masalah – masalah yang terjadi sebelumnya mungkin karena dari beberapa pengelola yang beranggapan bahwa pekerjaan ini adalah pekerjaan sampingan juga, hal ini juga mungkin dipengaruhi dari kegiatan belajar mengajar yang kurang diminati oleh para pengelola yang lain dan kurangnya keahlian dalam memberikan pengejaran. Sedangkan untuk kegiatan – kegiatan lainnya, yang diadakan setiap bulan sekali atau beberapa bulan sekali gitu, mereka selalu antusias dalam melakukan kegiatan itu…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 19 Juni 2022)

"…perilakunya sangat baik sih, dalam sopan santun dan agamanya juga ada, bahkan ada beberapa pengelola memiliki hubungan sosial yang baik dengan lingkungan sekitarnya. Mereka juga paham akan lingkungan ini, dan paham juga mengenai permasalahan yang ada dilingkungan masyarakat ini, dan ada juga sih dari mereka yang membantu gitu tetapi masalah – masalah umum saja…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 20 Juni 2022)

2. Faktor Eksogen (Luar)

"…dari lingkungan sendiri sih lebih berdampak pada para santri, karena mereka juga berusaha menyamakan diri dengan lingkungan ini, terlebih lagi untuk para santri yang sudah remaja. Kalo bagi para pengelolanya sih paling mereka lebih memahami lingkungan lebih cepat, alasan ini juga karena ada beberapa pengelola ada yang baru…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juni 2022)

"…dalam beberapa kasus, ya memang masih kurang pengetahuan mereka, disini saya selalu melihat hal yang positifnya saja, tapi yang kurangnya itu adalah system yang berstruktur kearah yang ditentukan dengan aspek – aspek agama didalamnya. Meskipun saya sendiri tahu bahwa pondok pesantren itu tidak memiliki sebuah system yang berstruktur, karena pada dasarnya pondok pesantren lebih kearah pendidikan non-

formal, akan tetapi tahun – tahun ini dan kedepannya mungkin akan menambahkan pendidikan formal-nya juga…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 15 Juni 2022)

"…khususnya saya sendiri selalu memahami akan peran saya disini, dan selalu ingin melakukan yang terbaik, jadi saya selalu memiliki inisiatif sendiri akan hal tersebut. Dengan adanya kegiatan – kegiatan yang meningkatkan kinerja dan kualitas, jujur saya sangat antusias dengan kegiatan ini…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 15 Juni 2022)

"…jujur yah, saya memahami kekurangan saya sendiri dan dengan adanya kegiatan ini lebih membuat saya tertarik untuk mengikuti dan hadir disana. Setelah kegiatan sudah selesai, pulang – pulang saya selalu mendapatkan beberapa pemahaman baru, intinya sih sangat positif…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 16 Juni 2022)

"…permasalahan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas para pengelola disini, sebenernya saya sudah punya rencana akan hal ini akan tetapi untuk menjalankannya, saya masih punya keraguan untuk melakukannya, dan adapun beberapa kendala yang terjadi, seperti biaya dan kesadaran mereka masih belum siap sepenuhnya. Seperti dalam visi, misi dan motto, hal itulah yang ingin saya kembangkan…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juni 2022)

"…sifat – sifat dari saya lihat lebih bagus dalam tindakan mereka dalam mencoba menyesuaikan diri dengan lingkungan dan keadaaan disini. Ya disini juga dua karakter itulah yang menarik perhatian saya, terlebih dalam inisiatif untuk setiap pengelolanya. Ada pun juga yang saya lihat beberapa dari mereka memiliki karakter yang kuat entah itu dari segi mental ataupun fisik mereka, untuk yang satu ini, saya tidak tahu apa alasannya…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juni 2022)

"…selama saya disini memang ada yang kurang, akan tetapi jika dilihat secara garis besar sih oke – oke saja. Yang menjadi permasalahannya adalah kurangnya kedekatan secara internal dan kalau masalah respon, biasanyakan haru memahami situasi dan kondisi terlebih dahulu. Untuk masalah jumlah pengelola sendiri menurut saya sih sudah cukup, tetapi ada beberapa pengelola juga mengeluh kurangnya pengelola, karena tuntutan pekerjaan, tetapi sih biasa – biasa aja orangnya…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 19 Juni 2022)

"…pondok pesantren inikan awalnya ingin mengarahkan kearah Al-Our'an, akan tetapi ada beberapa yang tidak berjalan tuh. Nah hal ini mempengaruhi dari pengelolaan pendidikan disini juga. Salah satunya pengajarannya yang acak, tapi untuk yang acak ini untuk pengajaran disore hari bukan yang disiang hari. Kalo untuk disiang hari itu lebih sistematis dibandingkan dengan yang sore hari, tetapi yang penting menurut saya yah yaitu pengajaran yang sore harinya. Karena untuk yang sore ini belajarnya lebih dalam ketimbang yang disiang hari dan kalo untuk yang disiang hari juga untuk jaman sekarangkan bisa dilihat di internet-kan, dan pada dasarnya pondok pesantren ini itu lebih kearah salafiyah yah, karena hal ini juga yang saya ambil dari pengelaman saya ketika masih menjadi santri dulu…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juni 2022)

"…kalo untuk pengajaran dimalam hari itu tergantung dari santrinya juga sebenernya, karena susah jugakan kalo gak ada santrinya, siapa yang mau diajari kalo begitu. Tapi alhamdulillah nya masih ada, meskipun kadang hadir kadang tidak hadir

juga dan untuk pengajaran yang diberikan juga acak sama kaya yang disore hari itu. Jika dihitung perminggu yah, itu bisa sampai 3 atau 4 kali maksimalnya, kalau buruknya kadang dalam perminggu itu tidak sama sekali, itu pernah kejadian juga. Tetapi saya tidak terlalu mempermasalahkan hal itu, karena pondok pesantren inikan tidak sepenuhnya memiliki santri dari luar atau dari jauh gitu dan waktunya juga malam jadi saya memaklumi, asal jangan keseringan saja…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juni 2022)

"…kalau untuk hasilnya sih bisa dikatakan sudah stabil kalo menurut saya, karena hasil yang diberikan sudah bagus. Meskipun ada beberapa kegiatan yang kurang masikmal hal ini menjadi hal yang harus saya perbaiki untuk kedepan nanti juga dan alhamdulillah nya pengelola yang lain, santri dan masyarakat mendukung untuk hal ini untuk ditingkatkan lagi…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juni 2022)

"…kalo saya sih hanya membantu dalam pengajaran disiang karena itu yang wajibnya, meskipun disiang harinya saya juga kadang tidak hadir dalam pengajaran disiang hari dan membantu pengajaran yang disore harinya. Kalo untuk yang mengajarkan disore harinya itu hanya pemimpinnya yang wajib, dan untuk yang siang beliau tidak diwajibkan, dan yang membantu pengajaran disore harinya paling hanya 1 atau 2 orang yang membantu itupun dalam pengajaran BTQ sama tazwid…"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 19 Juni 2022)

"…kalo menurut saya sih hasil yang diberikan dari pengajaran sudah bagus yah, bahkan para santri yang lain selalu ada peningkatan setiap harinya, dan saya merasa senang akan hal itu saja. Semoga hal ini bisa menjadi penyemangat bagi pengelola untuk mengelola lebih giat lagi. …"(dikutip dari hasil wawancara pada tanggal 20 Juni 2022)

Analisis Data

1. Triangulasi Sumber

Tabel 4.1
TRIANGULASI SUMBER DATA

<table>
<tr><th>Pertanyaan Penelitian</th><th colspan="2">Informan Utama</th><th>Pola</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Bagaimana perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran</td><td>Informan Utama 1
Seperti karakternya yang kuat gitu, jadi lebih konsisten dalam pengelolaannya juga</td><td>Informan Utama 2
Kebanyakan pengelola memiliki kemandirian yang tinggi, entah itu dalam keseharian mereka atau dari pribadinya sendiri</td><td rowspan="3">▪ Memiliki karakteristik yang kuat
▪ Memiliki kemandirian yang tinggi
▪ Kurangnya rasa tanggung jawab
▪ Kurangnya kedisiplinan</td></tr>
<tr><td>Informan Utama 3
Terutama kurangnya kedisiplinan, karena kalau ada kegiatan – kegiatan sering terlambat</td><td>Informan Utama 4
Dalam keterlambatan mereka, mungkin memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan, saya tidak tahu keseharian mereka</td></tr>
<tr><td colspan="2">Informan Utama 5
Pasti dari keterlambatannya, mereka tidak memiliki rasa tanggung jawab juga</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Pertanyaan Penelitian</th><th colspan="2">Informan Utama</th><th>Pola</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran</td><td>Informan Utama 1
Jumlah pengelola sih yang menjadi masalah saya, masih kurang kalau menurut saya</td><td>Informan Utama 2
Mungkin masa kerja dan status perkawinan juga, karena kalau pengelola sudah lama bekerja di tempat kerja itu, biasanya mereka lebih paham dengan pekerjaannya dan kalu untuk status perkawinan sendiri, ada beberapa selalu datang terlambat gara – gara mengurus pekerjaan rumah</td><td rowspan="3">▪ Jumlah pengelola
▪ Masa kerja
▪ Status perkawinan
▪ Rasa tanggung jawab
▪ Kedisiplinan
▪ Kegiatan peningkatan kinerja dan kualitas pengelola</td></tr>
<tr><td>Informan Utama 3
Rasa tanggung jawab dan kedisiplinan sih yang paling penting, tapi masa kerja juga berlaku</td><td>Informan Utama 4
Jumlah pengelola yang menjadi intinya, beberapa kegiatan gagal karena kurangnya pengelola juga</td></tr>
<tr><td colspan="2">Informan Utama 5
Dalam kegiatan – kegiatan yang diadakan gitu, kegiatan untuk pengembangan pengelola juga. Biasanya di adakan dalam satu bulan sekali</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Bagaimana dampak perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran</td><td>Informan Utama 1
Beberapa kegiatan meningkat bahkan hampir semua kegiatan yang diadakan itu bagus sih</td><td>Informan Utama 2
Kegiatan juga meningkat sih, tapi ada juga kurangnya medadak biasanya</td><td rowspan="3">▪ Meningkatnya hasil kegiatan – kegiatan yang dilakukan
▪ Kurangnya proses perencanaan dalam setiap kegiatan</td></tr>
<tr><td>Informan Utama 3
Peningkatan dalam setiap kegiatan itu pasti, tapi prosesnya yang kurang menurut saya</td><td>Informan Utama 4
Kurangnya proses perencanaan mungkin menjadi masalah yah, tetapi hasilnya selalu bagus</td></tr>
<tr><td colspan="2">Informan Utama 5
Dalam beberapa kasus, kurangnya persiapan dalam setiap kegiatan, tetapi masih bisa dieksekusi dengan baik sih</td></tr>
</table>

Sumber: Diolah (2022)

2. Triangulasi Metode

Tabel 4.2
TRIANGULASI METODE DATA

Pertanyaan Penelitian	Metode Pengumpulan Data		Pola
Bagaimana perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran	Observasi Dari hasil observasi setiap karakter pengelola berbeda – beda dan memiliki kesamaan dalam memiliki karakter yang kuat serta memiliki kemandirian dan terlihatnya keterlambatan yang dilakukan oleh beberapa pengelola dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh pondok pesantren	Kuesioner Dari hasil kuesioner, jawaban rasa tanggung jawab yang harus dimiliki oleh pengelola menjadi alasan yang penting, akan tetapi berbanding sebaliknya dari perlakuan yang dilakukan	▪ Memiliki karakteristik yang kuat ▪ Memiliki kemandirian yang tinggi ▪ Kurangnya kedisiplinan ▪ Kurangnya rasa tanggung jawab ▪ Memiliki kemampuan yang baik
	Wawancara Dari hasil wawancara, setiap informan memiliki karakter yang berbeda, ada yang memiliki rasa tanggung jawab yang rendah da nada yang tinggi, dan setiap pola selalu mengarah ke karakter yang kuat, kamandirian yang tinggi dan kurangnya rasa kedisiplinan	Dokumen Analisis Dari dokumen analisis, setiap pengelola memiliki kemampuan baik dalam setiap bidang.	
Faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran	Observasi Dari hasil observasi, yang sangat mempengaruhi adalah masa kerja dan kedisiplinan.	Kuesioner Dari hasil kuesioner, jawaban rasa tanggung jawab yang harus dimiliki oleh pengelola menjadi alasan yang penting, akan tetapi berbanding sebaliknya dari perlakuan yang dilakukan	▪ Jumlah pengelola ▪ Masa kerja ▪ Status perkawinan ▪ Rasa tanggung jawab ▪ Kedisiplinan ▪ Kegiatan peningkatan kinerja dan kualitas pengelola
	Wawancara Dalam wawancara sendiri memiliki banyak hal yang penting, yaitu jumlah pengelola, masa kerja, status perkawinan, kurangnya rasa tanggung jawab, keterlambatan pengelola dan setiap kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kinerja dan kualitas pengelola	Dokumen Analisis Dalam dokumen analisis sendiri, memiliki poin penting yaitu dalam kegiatan peningkatan kinerja dan kualitas para pengelola	

Pertanyaan Penelitian	Metode Pengumpulan Data		Pola
Bagaimana dampak perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran	Observasi Dalam hasil observasi, setiap kegiatan yang diadakan selalu mendapatkan apresiasi dari masyarakat dan setiap hasil kegiatan selalu bagus	Kuesioner Dampak perilaku manusia terhadap pengelolaan memiliki poin yang bagus dalam pelaksanaan kegiatan, meskipun ada beberapa yang memiliki nilai rendah dari proses dan perencanaan suatu kegiatan yang dilakukan	• Meningkatnya hasil kegiatan – kegiatan yang dilakukan ▪ Kurangnya proses perencanaan dalam setiap kegiatan
	Wawancara Dari hasil wawancara, setiap kegiatan selalu berhasil meskipun ada beberapa kegiatan yang tidak terlaksana dengan baik karena kurangnya perencanaan kegiatan	Dokumen Analisis Beberapa kegiatan yang berlangsung selalu dihadiri oleh banyak masyarakat dan mendapatkan apresiasi dari masyarakat	

Sumber: Diolah (2022)

3. Triangulasi Teori

Tabel 4.3
TRIANGULASI TEORI

Pertanyaan Penelitian	Hasil Penelitian	Teori
Bagaimana perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran	Setiap pengelola memiliki karakteristik yang kuat dan kemandirian yang tinggi serta kurangnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan dari para pengelola tersebut serta memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya masing – masing	Saleh (2018) perilaku manusia adalah gerakan yang dapat dilihat melalui indera manusia, gerakan yang dapat diobservasi. Okviana (2015) perilaku manusia adalah sebuah penitisan individu dengan lingkungannya, dan bermula dari *behavior* yang memungkinkan untuk dirasakan ataupun tidak dirasakan.
Faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran	Faktor yang mempengaruhinya adalah jumlah pengelola, masa kerja, status perkawinan, rasa tanggung jawab, kedisiplinan dan kegiatan peningkatan kinerja dan kualitas pengelola	Saleh (2018) Faktor yang berdampak pada *human behavior* ada 2 (dua) yaitu faktor dalam dan faktor luar. Notoatmodjo (2010) Faktor yang berdampak pada perilaku manusia/*human behavior* ada 3 (tiga) faktor yaitu presiposisi, pendukung dan penguat.

Pertanyaan Penelitian	Hasil Penelitian	Teori
Bagaimana dampak perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran	Dampak perilaku manusia terlihat dari kegiatan – kegiatan yang dilakukan, hal ini memiliki nilai sangat bagus dan hal ini juga sangat berdampak pada pondok pesantren meskipun kurangnya proses perencanaan dalam setiap kegiatan	Widyanti (2019) perilaku organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memilki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tewal (2017) setiap organisasi yang dibentuk, memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia yang ada didalamnya.

Sumber: Diolah (2022)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perilaku Manusia dalam Pengelolaan Organisasi di Tempat Penelitian

Perilaku manusia dalam pengelolaan pondok pesantren sudah terbilang membaik dari sebelum – sebelumnya, meskipun ada beberapa kekurangan yang terjadi dalam komunikasi, pendekatan dan rasa tanggung jawab yang terjadi, dari secara keseluruhan permasalahan tersebut secara perlahan mulai membaik ketika peneliti melakukan penelitian. Dan membaiknya perilaku pengelola di pondok pesantren ini, bisa dijadikan sebagai acuan dasar dalam peningkatan pengelola atau bahkan dalam kelembagaan secara keseluruhan.

Sedangkan untuk pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran, secara keseluruhan masih kurang maksimal. Hal ini berkaitan dengan faktor yang dimana kegiatan tidak sepenuhnya maksimal, seperti kegiatan pengajaran disore dan dimalam hari, dan peningkatan dalam kinerja dan kualitas pengelola yang berlangsung bukan dari pihak pondok pesantren ini juga. Terlepas dalam penetapan kegiatan – kegiatan lain yang berlangsung, berjalan dengan baik. Jika dilihat dari hasil per kegiatan yang berlangsung hasilnya sudah dikatakan bagus, memiliki potensi kedepannya untuk bisa dikembangkan dan ditingkatkan sesuai dengan visi, misi dan motto pondok pesantren.

Perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran memiliki hasil yang cukup, ada dua faktor yang menjadi kendala dalam perilaku pengelola dalam pengelolaan organisasi yaitu tidak adanya peningkatan yang dilaksanakan oleh pondok pesantren dan kurangnya dalam komunikasi serta pendekatan satu sama lain.

2. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Manusia dalam Pengeloaan Organisasi di Tempat Penelitian

Faktor – faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Faktor Dalam
   a. Faktor Biologis
   b. Kepribadian
   c. Sikap

d. Persepsi
e. Kemampuan

2. Faktor Luar
   a. Pembelajaran atau Belajar
   b. Kepuasan Kerja
   c. Stress

3. Dampak Perilaku Manusia dalam Pengeloaan Organisasi di Tempat Penelitian

Dampak dari perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran memiliki dua dampak, diantaranya:

1. Dampak Baik

   Berikut untuk dampak baik perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran, diantaranya:

   a. Membuat pengelolaan organisasi pondok pesantren lebih baik dalam hal mengevaluasi setiap kegiatan – kegiatan yang diadakan.
   b. Mudah dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu.
   c. Pelaksanaan kegiatan – kegiatan berlangsung menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.
   d. Bisa membawa pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran menjadi lebih baik lagi

2. Dampak Buruk

   Berikut untuk dampak buruk perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran, diantaranya:

   a. Bisa menyebabkan perselisihan dan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan satu sama lain.
   b. Kurang berkembangnya kinerja dan kualitas para pengelola dalam kegiatan tertentu.
   c. Bisa merusak produktifitas dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren.

Saran

Perilaku manusia memiliki sebuah potensi untuk berkembang dan menjadikan dasar kombinasi dari setiap karakter yang ada menjadi titik awal bagi perkembangan pondok pesantren Nurul Quran ini, dengan berbagai permasalahan dan beberapa kendala dikemudian hari pasti bisa diatasi dengan kombinasi dari setiap karakter yang dimiliki oleh masing – masing pengelola. Peneliti tidak memiliki sebuah saran secara lebih detail mengenai hal ini dikarenakan peneliti sudah melihat adanya perkembangan dalam perilaku pengelola itu sendiri, saya harap hal ini bisa menjadi pengaruh yang besar bagi kemajuan dari pondok pesantren Nurul Quran ini.

Perilaku manusia dalam pengelolaan organisasi pondok pesantren Nurul Quran memang masih dikatakan kurang, akan tetapi kenaikan dari setiap titik yang peneliti temukan sudah berjalan bagus. Untuk kedepannya peneliti sarankan untuk melihat sebuah situasi yang bisa diperbaiki untuk kedepannya, karena setiap permasalahan memiliki sisi keuntungan dan kelayakan yang akan dimasuki oleh ide – ide baru untuk perkembangan

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

pondok pesantren ini juga. Penetapan ide dan komunikasi adalah hal yang penting untuk beberapa tahun kedepan.

Untuk pengelolaan pondok pesantren Nurul Quran ini memiliki sebuah potensi dari masing – masing pengelola dan hal inilah yang akan membawa organisasi menjadi lebih baik lagi. Setidaknya memiliki sebuah komunikasi yang bagus dalam beberapa pendekatan secara teratur dan pererat silaturahmi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Alfiah, dkk. (2019). Manajemen Pengelolaan Desa Wisata Pada Desa Cimanggu, Kecamatan Cisalak, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Bara (Studi Kasus pada Curu Paok dan Bukit Pasir Jaka). *Abdi Masyarakat Humanis*, 1 (1). Diakses pada 19 Maret 2022

[2] Andini, F. (2015). Risk Factory of Low Back Pain in Workers. *J Majority*. 4 (1). Diakses pada tanggal 23 Juli 2022

[3] Anwar, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

[4] BPS. (2012). *Status Perkawinan.* B4K6. Jakarta

[5] Chatib, M. (2011). *Sekolahnya Manusia*. Bandung: PT Mizan Pustaka.

[6] Creswell, J. W. (2010). *Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogjakarta: Pustaka Pelajar.

[7] Danandjaya, K. (2020). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Literasi Pendidikan Nusantara*, 1 (2), 125 – 132. Diakses pada 1 Maret 2022

[8] Daryanto. (2013). Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah. Yogyakarta: Gava Media

[9] Daulay, P. (2018). Post-Closure Prostitution and The Adaptation Strategy of Sex Workers: Case Study of Dolly Prostitution Community, Surabaya Indonesia. *International Journal of West Asian Studies*, 10 (1). Diakses pada 19 Februari 2022

[10] Dewi, L. S. G. (2020). *Pengelolaan Pendidikan.* Medan: Guepedia.

[11] Dirman & Juarsih, C. (2014). *Teori Belajar dan Prinsip-prinsp Pembelajaran yang Mendidik*. Jakarta: Rineka Cipta.

[12] Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

[13] Furqon, A. (2015). *Konsep Pendidikan Islam Pondok Pesantren dan Upaya Pembenahannya.* Padang: UNP Press.

[14] Gunawan, I. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

[15] Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten TasikmalayA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *2*(8), 3085-3094.

[16] Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

[17] Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

[18] Herdiansyah, F. M. (2011). Instrument Penelitian: Kuesioner dan Wawancara. *Penulisan Karya Ilmiah,* 2 (1). Diakses pada 10 Juli 2022

[19] Heryana, A. (2018). Informan dan Pemilihan Informan pada Penelitian Kualitatif. *Budaya Literasi*, 3 (4). Diakses pada 19 Februari 2022
[20] Hidayat, A. (2012). *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrah.* Bandung: Pustaka Educa.
[21] Huda, N., Rini, N., Mardoni, Y., Anggraini, D., & Hudori, K. (2016). Manajemen PengelolaanWakaf di Indonesia Timur. *Ekonomi dan Keuangan*, 20 (1), 1-17.
[22] Ibnu. (2021). Pengertian Task Manajemen. *Marketing dan Manajemen*, 10 (14). Diakses pada 1 Maret 2022
[23] Ibrahim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
[24] Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
[25] Kinarsih, N. D. (2021). Lima Tahap Pemecahan Masalah yang Efektif dan Cara Meningkatkan Skillnya. *Careers*. Diakses pada 22 Juli 2022
[26] Kusumah, Y. S. (2011). Reformasi Sekolah Dalam Membentuk Learning Community. *Lembaga Pendidikan Indonesia.* 1 (9). Diakses pada 3 Maret 2022
[27] Makmur dan Rohana, T. (2016). *Inovasi Dan Kreativitas Dalam Administrasi Dan Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
[28] Margono. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
[29] Miles, M. B, dan Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methodes Sourcebook,* Edition 3. USA: Sage Publications.
[30] Monika, T. (2018). *Identifikasi Hazard Lingkungan Kerja dan Keluhan Kesehatan di Mebel Surya Cemerlang Tahun 2017.* Skripsi. Perpus Muhammadiyah Pontianak.
[31] Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
[32] Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar.* Jakarta: Arena Ilmu.
[33] Normina. (2016). Partisipasi Masyarakat Dalam Pendidikan. *Dunia Pendidikan*, 14 (26). Diakses pada 1 Maret 2022
[34] Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
[35] Oktaviana, R. (2015). Hubungan Antara Kelompok Teman Sebaya Dengan Perilaku Seksual Pranikah Pada Remaja di Kelurahan "X" Palembang. *Ilmu Psikologi,* 9 (1). Diakses pada 2 Maret 2022
[36] Pramudia, N. A. (2016). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
[37] Purnomo, H. (2017). *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren.* Yogyakarta: Bildung Pustaka Utama.
[38] Rangkuty, F. (2014). *Teknik Memedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
[39] Rice University. (2019). *Principles of Management*. Texas: OpenStax
[40] Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelegasi Media.
[41] Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.
[42] Safroni. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi).* Yogyakarta: Media Publishing.
[43] Sanjaya, A. (2011). *Model - Model Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
[44] Saleh, A, A. (2018). *Pengantar Psikologis.* Makasar: Aksara Timur.
[45] Setiady, J. (2019). Perilaku Organisasi dan Soft Skill*. Creativepreneurship*, 2, 23 –84.

[46] Setiana, A. R. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya*. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, *3*(2), 186-193.
[47] Setiani, B. (2015). Prinsip – Prinspi Manajemen Pengelolaan Bandar Udara. *Widya Manajemen Pengelolaan*, 3 (1), 25-32.
[48] Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
[49] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
[50] Sulistiyorini, K. (2021). Perilaku Individu Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Perilaku Organisasi*, 8 (1). Diakses pada 1 Maret 2022
[51] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
[52] Syahputri, N. (2015). Instument Penelitian. *Metode Ilmiah,* 1 (2). Diakses pada 10 Juli 2022
[53] Tanzeh, A. (2011). *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
[54] Taufan, I., Akbar, I., Hasyningsih, A., & Kurnia, A. (2020). Lembaga Pendidikan Sekolah (School Education Institution). *Education Institution*, 10, 21–52.
[55] Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi. Cetakan I.* Bandung: Patra Media Grafindo.
[56] Ulfatin, N. & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[57] Ulpah, M. (2013). *Peningkatan Kemampuan Penalaran Statistis dan Self-Efficacy Siswa Madrasah Aliyah Melalui Pembelajaran Konstekstual.* Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.
[58] Wawan, A. & Dewi, M. (2011). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia. Cetakan II*. Yogyakarta: Nuha Medika.
[59] Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*. *Cetakan I.* Banjarmasin: Uniska MAB.
[60] Zahroh, A. (2018). *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru.* Bandung: Yrama Widya.
[61] Zulhimma. (2013). Dinamika Perkembangan Pondok Pesantren di Indonesia. *Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, 1 (2). Diakses pada 19 Februari 2022

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)