

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis, pernyataan, serta temuan-temuan yang dilengkapi oleh berbagai media penunjang seperti kejelasan konsep yang telah diterangkan pada bagian terdahulu, maka akhir penelitian diarahkan pada kesimpulan seperti berikut :

A. Kesimpulan

1. Suksesi kepemimpinan yang dilakukan oleh pondok pesantren, masing-masing mempergunakan tradisi dan budaya yang dikembangkan pada pendiri terdahulu, yakni dilakukan dengan sistim kekeluargaan, dan ada dua versi yang dikembangkan oleh model suksesi kepemimpinan tersebut, *pertama*, jika kyai memiliki keturunan, maka akan dilanjutkan oleh anak-anaknya bahkan samapi ke cucunya, hal ini dimaksudkan bahwa yang memegang tampuk kepemimpinan pesantren terletak pada tangan kyai sepuh sebagai pendiri, pengelola, yang selanjutnya akan diteruskan oleh anak laki-laki tertua dari kyai tersebut, namun kalau hal ini tidak ada, maka akan diteruskan oleh putrinya, dan kebanyakan dari pemimpin perempuan, maka selanjutnya akan diserahkan kepada suaminya, dengan kata lain yang memimpin adalah menantu dari kyai tersebut, bila suatu saat kepemimpinan ini pun sudah berakhir, maka akan dilanjutkannya lagi oleh cucu kyai tersebut, dan demikian secara terus menerus dan turun temurun, *kedua*, jika kyai tidak memiliki keturunan, maka akan dilanjutkan oleh saudara sekandung dari kyai tersebut, bahkan oleh saudara terdekat, dan jika hal ini tidak kedapatan, maka akan diserahkan

kepada santri seniornya, walaupun kepemimpinan santri senior tersebut biasanya tidak akan bertahan lama, sebab dia lebih memilih untuk mendirikan pesantren sendiri, dengan demikian, jika hal ini kedapatan, maka besar kemungkinan pesantren tersebut hanya akan tinggal nama, dengan kata lain, maka pesantren tersebut berakhir.

2. Dalam pandangan kyai dan keluarga pesantren, bahwa pesantren merupakan warisan pendiri terdahulu, sehingga menyia-nyiakan atau mengabaikan warisan yang mendekati kepada amanat tersebut adalah merupakan suatu dosa besar yang akan menimbulkan kemadaratan yang sangat besar pula, tradisi yang sangat mengakar dengan kuat dalam perilaku keseharian kyai dan keluarga pesantren adalah cenderung mempertahankan budaya kehidupan yang sebagian besar diwariskan oleh paham dan budaya kolonial, sehingga dalam pandangan mereka, bahwa mengacu kepada sistim suksesi kepemimpinan yang terjadi di pesantren tersebut adalah sebenarnya merupakan bentuk penolakan atas budaya dan perilaku masyarakat kolonial, yang tidak sejalan bahkan melanggar jauh dari norma agama dan tatanan kehidupan serta sosial keagamaan masyarakat pesantren, oleh sebab itu misi yang dikembangkan oleh kyai dan keluarga pesantren tersebut berlandaskan adanya ketakutan yang sangat besar bahwa pesantren kelak akan dipimpin oleh orang yang tidak sejalan dan sepaham dengan visi dan misi yang dikembangkan oleh para pendiri pesantren terdahulu, walaupun memungkinkan masih ada ketakutan lain yang memerlukan perhatian dan pembahasan yang cukup serius.

3. Inovsi yang dikembangkan oleh pesantren sebenarnya masih ada pada tataran manajemen yang cenderung mengarah kepada suatu pengelolaan yang didasarkan atas manajemen modern, sehingga dengan masuknya paham modern, seperti perangkat komputer dan media lainnya ke pesantren tersebut adalah merupakan pertanda bahwa pesantren dalam sisi pengelolaan sudah bukan lagi merupakan suatu lembaga pendidikan sosial keagamaan yang kolot (tidak menerima paham modern), walaupun masih ada sebagian pesantren wilayah penelitian yang masih tetap mempertahankan tradisionalnya atau status quonya, yaitu tidak menerima paham modern, namun sebagian besar manajemen pesantren saat ini sudah mempergunakan dan bahkan ikut menikmati media belajar dengan sistem modern, yang sekaligus memberikan dampak tersendiri baik bagi pesantren maupun bagi santri dan jama'ahnya, untuk kalangan pesantren itu sendiri, paham modern berarti berdampak pada pergeseran nilai dan tatanan kehidupan sosial keagamaan yang sekaligus menjadi tantangan yang cukup berarti bagi kyai dan keluarga pesantren tersebut, sedangkan bagi santri lain selain kyai, seperti komputer dan media lainnya, walaupun sampai saat sekarang media tersebut tidak pernah menggeser posisi kyai sebagai sumber belajar keagamaan bagi santri dan jama'ahnya.
4. Inovasi yang dikembangkan dalam sistim suksesi kepemimpinan pesantren masih mengalami hambatan yang cukup berarti, sebab paham kyai masih mendominasi dalam perilaku dan budaya keseharian masyarakat pesantren, terlebih kyai sendiri belum sepenuhnya termasuk

ke dalam *agent of change* (tokoh pembaharuan) bagi perubahan pola pergantian kepemimpinan tersebut, sehingga dalam tataran berpikir yang demikian, maka kyai bukan saja termasuk kedalam katagori *innovator* (penggagas) akan suatu pembaharuan kepemimpinan pesantren, bahkan sebaliknya kyai masih termasuk kedalam katagori *late majority* (kelompok yang paling akhir menerima paham inovasi kepemimpinan), bahkan sebutan untuk *legards* itu sendiri, yaitu suatu kelompok yang paling akhir menerima paham inovasi kepemimpinan di dunia pesantren, masih berlaku bagi gaya dan pergantian kepemimpinan pesantren, walaupun sebenarnya hal demikian merupakan perbandingan atas kerucut terbalik, yaitu semakin besar pesantren tersebut, maka akan semakin mempersempit ruang dan gerak inovasi kepemimpinan (re-generasi kepemimpinan), namun semakin kecil pesantren tersebut, maka akan semakin mudah untuk melakukan suksesinya, dengan kata lain, maka inovasi kepemimpinan pun akan mudah tercapai.

5. Kesiapan generasi muda dalam melakukan suksesi merupakan pertimbangan yang cukup sangat berarti bagi kelanjutan tampuk kepemimpinan tersebut, sebab bagaimana pun inovasi yang dilakukan oleh kyai dalam re-generasi kepemimpinannya, jika tidak diimbangi oleh kesiapan generasi muda dalam menerimanya, maka akan berdampak yang cukup serius bagi hambatan dan laju kepemimpinan pesantren tersebut, dengan kata lain, maka ketika kyai menjadi *innovator* (penggagas pembaharuan), pengganti kepemimpinan tersebut harus menitik beratkan

pada profesionalisasi, sebab hal ini akan berdampak yang cukup berarti bagi kelanjutan pesantren, oleh sebab itu dua cara yang hendak dipersiapkan oleh generasi muda dalam melakukan kesiapan menerima pelimpahan tampuk kepemimpinan kyai tersebut adalah bersandar kepada *uswah hasanah* (contoh yang baik, terutama bagi santri dan jama'ahnya), dan tindakan nyata yang merupakan realisasi dari kesiapan dalam menerima pelimpahan tampuk kepemimpinan tersebut, dengan indikator-indikator tersebut, maka sistem suksesi kepemimpinan pesantren bukan lagi merupakan sesuatu yang menakutkan bagi keluarga pesantren dan kyainya, sebab disamping pesantren terjaga dari kepunahan, juga pesantren akan tetap memperjuangkan visi dan misinya yang sesuai dengan sebutan sebagai lembaga sosial keagamaan yang dibutuhkan oleh masyarakat modern.

B. Rekomendasi

Rekomendasi yang disarikan atas penelitian ini, akan bermanfaat bagi; pengelola pesantren, pemikir (pemerhati pendidikan islam), dan pembuat kebijakan.

1. Pembentukan **Dewan Pesantren** merupakan suatu langkah yang cukup strategi bagi pesantren dalam mempersiapkan re-generasi kepemimpinan, sebab disamping lembaga ini berkewajiban dalam mengontrol manajemen pesantren baik yang berbasis kepada mutu maupun manajemen itu sendiri, juga lembaga ini juga merupakan kontrol sosial yang cenderung memberikan arah yang berarti bagi pesantren itu sendiri, dengan demikian,

maka kehadiran dewan pesantren tersebut dapat dibentuk dari berbagai kalangan, dengan demikian, maka kehadiran dewan pesantren tersebut dapat dibentuk dari berbagai kalangan, baik dari tokoh masyarakat lembaga swadaya masyarakat, serta berbagai pihak pemerhati masalah pendidikan islam yang konsentrasi serta peduli terhadap kelanjutan pesantren.

2. Pemikiran pendidikan islam dapat berasal dari kalangan praktisi ataupun pemerhati pesantren yang sekaligus merupakan ujung tombak bagi kontrol dewan pesantren, baik dari program ataupun kinerjanya kedepan, sehingga pesantren merupakan lembaga yang perbadan hukum atau yayasan pendidikan, juga tidak menghilangkan jati dirinya sebagai lembaga sosial keagamaan masyarakat, dengan demikian, maka citra bahwa pesantren merupakan harta kepemilikan pribadi akan dapat diantisipasi sedemikian rupa dan sejak dini.
3. Bagi pemerintah sendiri pembuat kebijakan, akan lebih mempertegas sasaran dan kerjasamanya dalam paradigma persujudan pembangunan nasional, sebab di akui atau tidak, lembaga pendidikan seperti pesantren telah memberikan kiprah yang cukup strategis bagi perwujudan dan perjuangan serta cita-cita kebangsaan, disamping telah iktu mewujudkan sebagian pendidikan nasional, juga telah memberikan landasan yang cukup berarti bagi pola kehidupan serta intensitas keagamaan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abudin Nata, (2001), *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Grasindo, Jakarta
- Ahmad Suali, (2000), *Pergulatan Demokrasi Pesantren*, LKIS, Yogyakarta
- Alan H. Anderson & Denis Barker, (1996), *effective Enterprise and Change Management*, Blockwell, Business, USA.
- Arno F. Witting, (1986), *The selbinder's: Charismatic Political Expectation*. Hadenk Press New York.
- B. Hedberg. (1980), *How Organizatin Learn and Unlearn in Handbook of Organization design*, ed pe Nystron and, w.H Starbuck, London Oxford University Pres.
- Brice. J. avolio & bernard M. Bass (1988), *transpormational Leadership, Charima & Beyond*, in emerging Leadership Vistas, ed, James G. Hned RajaramBaliga, Lexington, Mass; Lexington Books.
- British Library Catalouging Data, (1985), *How International Encyclopedia of Education*, Raport and studies, England, Pergamon Press.
- C.N. Greence, 1975, *The reciplocal Nature of Influence Between Leader and Subordinate*, Journal of Applied Psychology
- David Kreech, Richard S. Cruthfiled and Egorton L. Ballachey, 1988, *Individual ini Society; a Texbook of Psichology*; Singapore me Graw Hill Book Company.

- David L. London and Albert J. Della bitta, 1993, *Consumer Behavoieur; Concept and Application for Marketing Strategy*, Texas; Bussiness Publication, Inc.
- De Gruyter, 1988, *De Gruyter Studies in Organization, Innovation and Management International comparisons*, New York, Walter ge Gruyter.
- Del I, Hawkins, Roger, J. Best and Kenneth A. Coney, 1986, *consumer Behavoieur Implications for Marketing Strategy*, Texas Bussiness Publication Inc.
- D. Katz and E. Scotland, 1959, *A Premiliary Statement to a Theory of Attitude Structure and Change in a Study of Science*, ed, S. Koch, New York Me Graw Hills.
- Donald L. kirkpatrick, 1985, *How to Manage Change Effectively*, Sanfrancisco, Jossey Bass.
- D. Yaknelovich dan J. Immerivoki, 1983, *Putting the Work Ethic to work*, New York Public Agenda Foudation.
- Ellen Pugenson dan W. Warner Burke, 1989, *The Current Activites and Skills of Organization development Practitioners*, Precedding of the academy of management.
- Evert M. Roggers, 1995, *Diffusion of Innovations*, A Division of Simon & Schuster, inc.
-, & P. Floyd Schoemaker, 1987, *Communications of innoovation Sistem*, Alih Bahasa, Oleh, Abdullah Hanafi, Usaha Nasional, Surabaya.
- Gary G. Whitney, 1992, *Vectors for Total qualitiy Management, Change*, Journal, of Quality and Prticipation.

- Gordon L. Lippitt, Fatter Longseth & Jack Mossop, 1985, *Implementing Organizational Change*, Josse Bass, Sanprancisco.
- Gutenberg, 2001, *The Spreed of Innovation*, Distributions of Adopter as a Function of Innovation.
- Hanry L. Tosi, Jonh R. Rizzo, Stephen J. Carroll, 1986, *Managing Organizational Behavoieur*, Publishing Inc, A. Longman Inc Company USA.
- Henry P. Sims, jr dan Petter Lozrenzi, 1992, *The New Leadership Paradigma*, Newsburg Park, Calip; Sage.
- H.H. Kelly, dan Tarence R. Mitchell, 1979, *Attributional Process of Leaders in Leader, Member Interaction Organizational Behavoieur and Human Performance*.
- Ira T. Kaplan & Howard H. Greebaum, 1991, *A Diagnostic Model for Organizational Development Interventions*, Public Administration, Quartely Winter.
- James A. F. Stoner and Edward Freeman , 1992, *Management*, New Jersey, Prentcel Hall, inc.
- James F. Engel Roger D. Blockwell and Paul W. Miniard, 1995, *Customer Behavior*; Florida; the Oryden Press.
- James G. march, 1981, *Footnotes to Organizational Change*, *Administration Science, Quartely*, Desember.

- James L. Gibson, 1995, *Organization behavoiur Structure and Process*; Richard D. Irwin Inc, Alih Bahasa oleh Nunuk Adirani, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- James, M. Burns, 1978, *Leadership*, New York, Harper and Row.
- James A. Conger, 1989, *His Views of Charismatic Leadership are Clearly Presented in Jay A Conger Leaders*, Jossey Bass, San Francisco.
- J.J. Murphy, 1983, Reappraising, MBO, *Leadership and Organization Development* Vol 4 NO 4.
- J. M. Bryson, 1981, *A Perspevtive on Planning and Crisis in the Public Sector*, Strategy Management Journal.
- John A. Pearce dan A.S De Nisi, 1983, *Attribution Theoru and Strategic Decision Making an Application to Voalition Formation*, Academy of Management Journal.
- John B. Kelley, 1984, *The Validityand Usefulness of Theories in Emerging Science*, Academy of Management Review.
- John Obert Voll, 1997, *Politik Islam Kelangsungan dan Petubahan di Dunia Modern*, Titial Ilahi Press, Yogyakarta.
- John Scully, 1987, *Sculley's Leasson From Inside Apple*, Fortune.
- John Vaizey , 1972, *The Political Economic of Education*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Kurt Lewin, 1958, *Group Decision and Social Change Reading in Social Psychology*, New York, Winston.

- Laurence Urdang, 1968, *The Random House Dictionary of the English Language*, New York House Inc.
- Leonard D. Goodstein dan W. Warner Burke, 1991, *Creating Successful Organization Change*; Organization Business Spring.
- Leon G. Schiffman and Leslie Lazarus, 1994, *Consumer Behaviour*, New Jersey; Prentice Hall.
- Louise Lovelady, 1984, *Change Strategic and the use of Organizational Development*, Consultant to Facilitate Change; Part Leadership and Organizational Development Journal Vol 5 NO 4.
- Mastuhu, 1999, *Memberdayakan Sistem Pendidikan Islam*, Logos Jakarta.
- Max Weber, 1947, *The Theory of Social and Science Organizational Trans*, A.M. Henderson dan T. Parson, New York Free Press.
- Mitcal Beer and Anna Elise Walton, 1989, *Organization Change and Development in Organization Development; Theory; Practice and Research*, Home Wood III; Richard D. Irwin.
- Noel M. Tichy, George's Crononville, *A Staying Ground for Corporate Revolution*, Academy of Management, Executive.
- N. Robert, Transforming leadership, *A Process of Collective*; Human Relations.
- Nurcholis Majid, 1977, *Bilik-Bilik Pesantren; Sebuah Potret Perjalanan*, Pramadina, Jakarta.
- Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, 1988, *Management of Organizational Behaviour*; utilizing Human Resources, Singapore Prentice Hall, Inc.
- Peter W. Marsden dan Nan Lin, 1982, *Social Structure and Network Analysis*.

- Ralph H. Kilmann, 1989, *Toward s Complete Program for Corporate Transoprmaton 'in Corporate Transpormation*, ed San Francisco, Jossey Bass.
- Richard M. Steers, 1985, *Managing Effective Organization*, Boston Kent Publising Company.
- Robert J. House, 1997, *A Theory of Charismatic Leadership*, Carbondale; Southern illionis.
- S. Fink, 1981, *A Perpective on Planning and Crisis*.
- S. G. Green dan Terence R. Mitchell, 1979, *attributional Press of Leader's in Leader Member Interactions; Organizational Behavoieur and Human Performance*.
- Stephen C. harper, 1989, *The Manager as Change Agent Hell no to Status Quo; Industrial Management*.
- Stephen P. Robbin, 1983, *Organization Theory Structure, Design and Applications*, Prentice Hall Inc Englewood Ciliffs.
- Sunan A. Moharman, Allan M. Mohrman, 1989, *Intervention that Change Organizations in Large Scale Organizational Chenge*, ed Allan M. Mohramn, San Francisco. Jossey Bass.
- Terence P. Mitchell dan Robert D. Wood, 1979, *An empirical of an Atributional Model of Leader's tesponse to Poor perpormance' an Academy of Management Proccedings*, ed Richard C. Huseman.
- Thomas H. Davenport, 1993, *Process Invation oa Re-engineering Work Though Information Technology*, US; Howard Business School Press.

- Tichy & Ulrich, 1967, *The Challenge of Revitalization*, Journal of Management and Studies, Vol 2.
- Trachy Irany, 2000, *Cognitive Innovativeness as a Predictor of Student Attitudes and Intention* ([Http:// agnews, Tamu.edu / saas / papeti.htm](http://agnews.tamu.edu/saas/papeti.htm)).
- Umat Abduh, 2001, *Pesantren Al-Zaytun Sesat ?* Darul Falah Jakarta Timur.
- Wahjoetomo, 1997, *Perguruan Tinggi Pesantren* . Gema Insani Press Jakarta.
- Washington State Departemen of Health Water System Capacity, 2000, ([Http:// WWW. A. oh. Wa. Gov / Ehp / de / our – main – pages / capacit. Htm](http://www.oh.wa.gov/ehp/de/our-main-pages/capacit.htm))
- Wendell L. Frence, 1982 , *The Emergance and Early Historyof Organization*, Development Group and Organizational Studies.
- William D. Dunn, 1991, *Public Policy analysis- an Introduction* Second Edition, Prentice Hill, Inc USA.
- Winardi, 1989, *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Mangement*, Mandar Maju, Bandung.
- Winarto Surachmad, 2000, *Menggagas pendidikan Rakyat*, Alqaprint Jatinangor Bandung.
- W.J. S. Poerwandarminta, 1970, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta Indonesia.