

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pola Relasi INSTIKA dan IDIA dengan Pesantren Masing-Masing

Terdapat relasi INSTIKA dengan Pondok Pesantren Annuqayah: 1) INSTIKA di bawah Yayasan Annuqayah dalam pengendalian *Dewan Mashayikh*. 2) Rektor INSTIKA dipilih oleh *Dewan Mashayikh* bukan yayasan Annuqayah. 3) Kurikulum INSTIKA berbasis pesantren. Demikian juga terdapat relasi IDIA dengan pondok pesantren Al-Amien: 1) IDIA di bawah Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien dan dalam pengendalian *Dewan Riasah*. 2) Rektor IDIA dipilih oleh *Dewan Riasah* bukan Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien. 3) Kurikulum IDIA berbasis pesantren.

2. Pola Kepemimpinan INSTIKA Annuqayah dan IDIA Al-Amien

INSTIKA dengan kepemimpinan: *Tradisional-Rasional, Kharismatik-Paternalistik*.

IDIA dengan kepemimpinan: *Tradisional-Kolektif dan Kharismatik-Rasional*.

B. Implikasi Teoritik

Berdasarkan penelitian di atas kepemimpinan INSTIKA dan IDIA masih terdapat relasi dengan pesantren masing-masing: INSTIKA di bawah Yayasan Annuqayah dalam pengawasan dan pengendalian *Dewan Mashayikh*, dan IDIA di bawah Yayasan Al-Amien dalam pengawasan dan pengendalian *Dewan Riasah*.

Menurut teori Abu Sinn, kepemimpinan sebagai sebuah sistem dan bukanlah unsur tunggal yang memberikan pengaruh kepada orang lain, ia juga dipengaruhi oleh pendapat pengikut, karena seorang pemimpin adalah bagian dari anggota masyarakat yang saling

berkontribusi, bertukar pendapat dan pengalaman, serta bersama-sama mewujudkan tujuan kolektif.¹

Penelitian ini secara teoritik berimplikasi pada kepemimpinan INSTIKA dan IDIA yang tradisional dan kharismatik. Teori kepemimpinan kharismatik dari Robert House menekankan kepada identifikasi pribadi, pembangkitan motivasi oleh pemimpin dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan rasa percaya diri para pengikut. Robert House mengatakan ada tiga asumsi yang digunakan dalam menarik para pengikutnya yaitu: (1) daya tarik dan keanggunan merupakan modal yang dibutuhkan untuk menarik pengikut, (2) rasa percaya diri adalah kebutuhan dasar dari seorang pemimpin, dan (3) pengikut akan mengikuti orang-orang yang dikagumi.²

1. Kontribusi Akademik

Peneliti mengamati bahwa dengan pola relasi INSTIKA dan IDIA yang telah disebut di atas di pertahankan dan tetap memperhatikan kekurangan dan kelemahan. Demikian juga pengangkatan dan pemberhentian rektor baik INSTIKA dan IDIA tidak lagi oleh *Dewan Mashayikh/Dewan Riasah* tetapi oleh yayasan atas usul senat institut, sebagaimana dalam statuta perguruan tinggi masing-masing. Kurikulum berbasis pesantren baik INSTIKA atau IDIA perlu dikelola dan kembangkan lebih baik.

Kepemimpinan tradisional, baik INSTIKA maupun IDIA perlu ditingkatkan kepada kepemimpinan demokratik dan terbuka dengan manajemen yang profesional.

C. Keterbatasan Studi

¹ Abu Sinn, *al-Idharah fī al-Islām*, Terjemah Juwaini (Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2006), 19.

² Robert House, *The Theory of Social and Ekonomic*, Terj: Henderson dan Talcott Person (New York: The Fee Press, 1966), 358.

Penelitian ini dilakukan dalam *setting* yang penuh dengan keterbatasan, baik subyek sasaran maupun topik permasalahan. Terlebih penelitian ini bersifat situistik di INSTIKA dan IDIA, sehingga tidak bisa dijadikan generalisasi pada semua bentuk penelitian. Dari sini fokus dan topik pembahasan, penelitian ini masih terbatas pada aspek pola relasi dan kepemimpinan antara INSTIKA dan IDIA dengan pesantren masing-masing. Di samping itu, data yang digunakan—karena keterbatasan peneliti—hanya mengandalkan data-data dokumenter yang masih terbatas, dan ditambah dengan kemampuan analisis yang kurang. Karena itu, masih terdapat ruang terbuka bagi peneliti lain yang berminat meneliti serupa yaitu tentang perguruan tinggi berbasis pesantren.

D. Rekomendasi

Berangkat dari kesimpulan dan implikasi teoritis maka pada bagian ini penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara Filosofis, perlu rekomendasi paradigmatis terkait dengan kepemimpinan INSTIKA dan IDIA yang berbasis pesantren bahwa kepemimpinan itu sangat penting dalam suatu organisasi tanpa kepemimpinan yang baik mustahil organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak bisa terpisahkan dengan manajemen dan kepemimpinan bagian dari manajemen, keduanya saling kait mengkait.
2. Secara Struktural. Diperlukan komitmen bersama dalam jalinan kerja yang baik dengan yayasan, *Dewan Mashayikh/Dewan Riasah, Majelis A'wan* serta pelaksana pengurus harian dan bagian-bagian lainnya, bagaimana untuk menjalankan organisasi yang baik? sehingga semua unsur bisa bekerja dengan baik, sebab keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil dan ditentukan oleh kerja perorangan, justru merupakan kerja dari *team work*.

3. Operasional. Hendaknya lebih menyadari bahwa lembaga tinggi agama Islam berbasis pesantren perlu meningkatkan kualitas, manajemen dan kepemimpinan yang baik. Dan menyadari atas kekurangan dan kelemahan yang dihadapinya. Perlu disadari, bahwa manajemen pesantren dengan unit-unit yang ada di dalamnya, apalagi yang tradisional masih memerlukan manajemen, pengelolaan dan pengembangan dengan cara lebih baik.