

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan study dokumentasi yang telah diutarakan pada bagian yang terdahulu, berikut akan disajikan kesimpulan penelitian beserta saran-saran yang di anggap bermanfaat bagi pelaksanaan manajemen di pesantren Modern Nurul Hakim pada masa-masa yang akan datang.

A. Simpulan

1. Secara umum pelaksanaan pola manajemen di Pesantren Modern Nurul Hakim belum berjalan dengan baik. Wewenang dan batas tugas serta struktur atau jalur organisasi yang telah di tetapkan tidak difungsikan dengan baik. Aturan dan jalur manajemen yang dibuat terkesan hanya di atas kertas saja, sementara dalam pelaksanaannya belum teraplikasi secara efektif.

Pimpinan umum pesantren dalam praktiknya tidak melakukan delegasi tugas dengan baik. Pimpinan umum tidak menaruh kepercayaan yang baik kepada bawahannya, sehingga para bawahan tidak diberi kewenangan dalam bekerja tanpa ada instruksi langsung dari pimpinan umum pesantren.

Tegasnya, meski sarana dan prasarana pesantren ini sudah cukup modern dan tergolong lengkap, namun masih gagal dalam melaksanakan Manajemen yang baik dan manajemen pesantren secara umum.

2. Dari segi keorganisasian, pimpinan pesantren dan kepala sekolah yang ada belum melakukan berbagai upaya secara optimal dalam memperlancar manajemen di pesantren. Yang terlihat secara langsung, baru sebatas upaya penetapan dan pembatasan tugas/wewenang yang kurang jelas dan tidak dijalankan dengan efektif. Walaupun demikian, hal yang dapat mempermudah pelaksanaan manajemen pada pondok pesantren tersebut adalah tingginya perhatian dari para ustadz dan karyawan. Artinya, para ustadz dan karyawan memberikan pengabdian secara optimal dan tetap berupaya mempertahankan eksistensi pesantren Nurul Hakim.
3. Tidak efektifnya pelaksanaan manajemen pada pondok Pesantren Nurul Hakim adalah karena keterbatasan fasilitas, 1. komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dengan staf dan antara pimpinan harian/kepala sekolah dengan para tenaga pengajar dan staf lain, 2. koordinasi yang kurang efektif, 3. pola kepemimpinan otoriter yang dijalankan pimpinan umum pesantren, 4. perbedaan

orientasi kerja atau juga karena minimnya waktu yang diluangkan pimpinan dan kepala sekolah, 5. kurangnya personil yang menangani bidang-bidang tugas, 6. wewenang dan batas kerja yang tidak jelas sebagai akibat dari sikap yang didominasi oleh pimpinan umum.

4. Sementara itu, potensi sumber daya manusia yang tersedia, masih sangat terbatas. Pimpinan Umum pesantren belum melakukan penambahan personil pada bidang-bidang yang masih kosong.

5. Dalam meningkatkan kebersamaan dan kerjasama di antara masing-masing staf, pimpinan pesantren dan kepala sekolah dalam waktu-waktu tertentu, tetap melakukan musyawarah dan rapat kerja. Sementara saat ini, usaha-usaha lain ke arah peningkatan kebersamaan dan kerjasama diantara staf belum terlihat dengan jelas. Namun secara umum hubungan sesama ustadz dan pegawai lain masih wajar dan tidak ada konflik yang nyata. Dalam setiap jam istirahat, komunikasi antar personel baik guru dan staff atau sebaliknya tetap berjalan satu sama lain yang berlangsung pada ruang istirahat staf, yang telah disediakan.

B. Implikasi

Temuan dan hasil penelitian yang dilakukan di pesantren Nurul Hakim tentang manajemen memiliki implikasi pada hubungan

kerja antara personel dalam pelaksanaan tugas-tugas staf, guru serta karyawan, termasuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Secara umum, implikasi dari temuan penelitian dijelaskan berikut ini :

1. Kehadiran seorang pemimpin diantara para anggota ataupun stafnya memiliki dampak psikologis yang besar terhadap bawahannya. Hal ini tidak dapat dimungkiri, karena seorang pemimpin merupakan penggerak, pendukung, tempat bertanya dan juga pemberi support bagi bawahan untuk berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan. Untuk itu, ketidakhadiran seorang pemimpin diantara bawahannya sering sekali berdampak pada kurangnya sinergi ataupun semangat bawahan dalam melakukan tugas. Sebaliknya kehadiran pimpinan diharapkan akan dapat membantu serta menjadi patner dalam bertukar fikiran bagi upaya pencapaian tujuan.
2. Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja para bawahan. Pola kepemimpinan yang tertutup dan otoriter akan dapat menghambat kreativitas para bawahan, dalam hal ini termasuk para kepala sekolah, guru dan staf lainnya. Padahal, dalam lembaga pendidikan di pesantren misalnya, kreativitas dalam memenuhi berbagai kebutuhan mendasar, sangat diperlukan oleh setiap manusia. Seorang guru

yang ditekan kreativitas dan wewenangnya dalam melakukan pembelajaran tidak akan puas, apalagi kalau kemampuan yang dimilikinya sudah tidak mendapat kepercayaan lagi. Untuk itu, upaya-upaya kearah peningkatan hubungan dan komunikasi yang baik diantara para staf dan pimpinan perlu ditingkatkan.

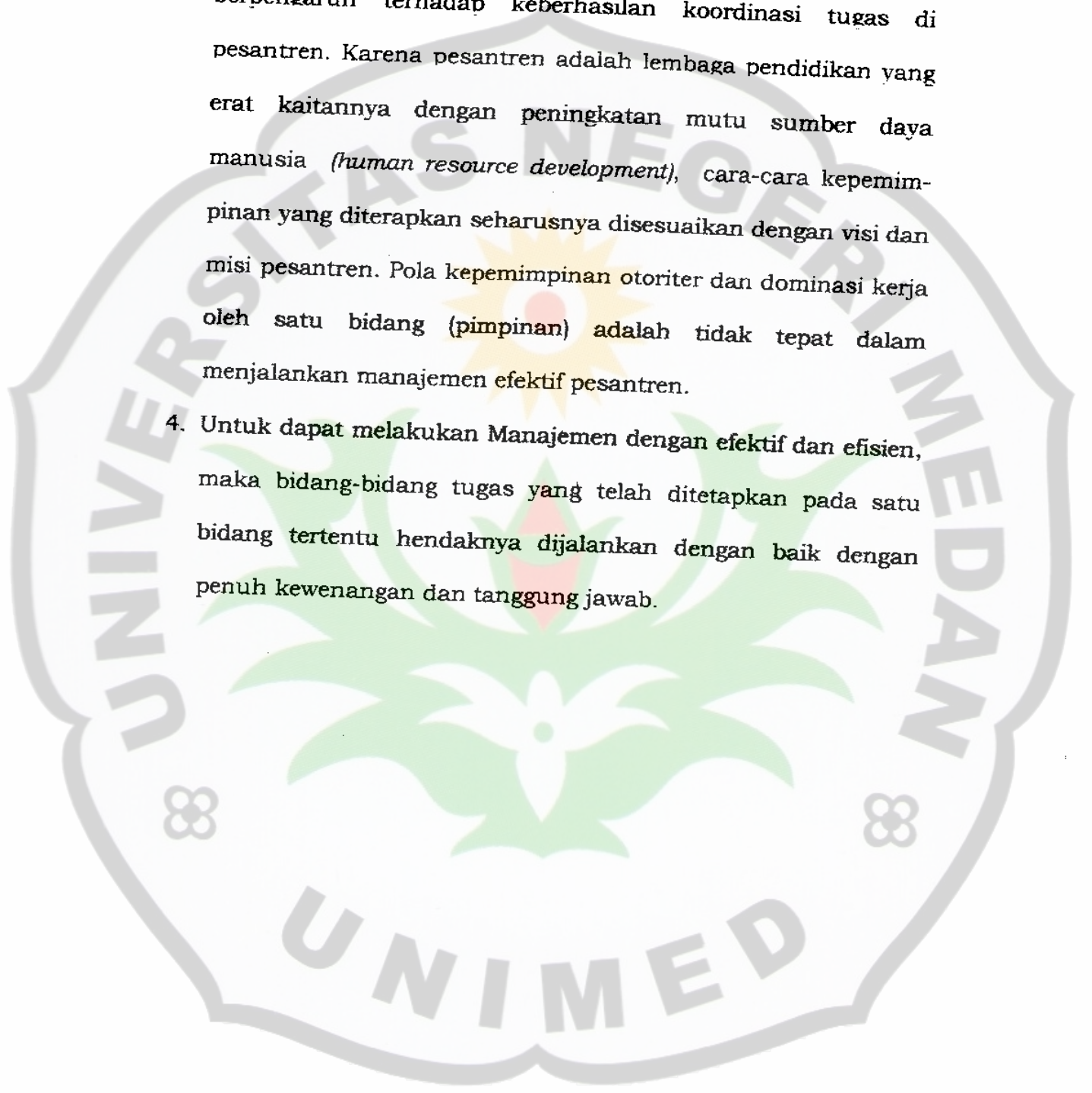
3. Penempatan tenaga yang akan bertanggung jawab pada satu bidang tugas dalam setiap organisasi mutlak dibutuhkan (*job discription*). Setelah perencanaan dilakukan dengan matang dan diorganisasikan, maka pimpinan perlu mencari figur-figur yang sesuai untuk ditempatkan pada posisi atau bidang tugas yang telah ditentukan. Tidak adanya penanggung jawab satu bidang tugas berdampak pada tidak terarahnya dan tidak jelasnya upaya pencapaian tujuan. Untuk itu, kekosongan penanggung jawab beberapa bidang tugas dalam organisasi seperti di pesantren Nurul Hakim berimplikasi pada tidak efektifnya Manajemen di pesantren.
4. Seorang pemimpin adalah teladan dan contoh bagi para bawahan. Pemimpin adalah pendidik bagi stafnya. Sikap berbicara, berbuat dan bertingkah laku dari pimpinan berpengaruh kepada Manajemen, kinerja dan interaksi sosial di dalam organisasi seperti pesantren. Untuk itu, pemimpin harus dapat

menunjukkan perilaku positif bagi para bawahannya. Dengan demikian, upaya-upaya dalam melakukan Manajemen akan terlaksana dengan baik diantara seluruh civitas pesantren.

C. Saran

Berdasarkan temuan-temuan yang menjadi tema dari penelitian seperti dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan saran-saran dalam perbaikan dan peningkatan pelaksanaan Manajemen yang efektif di Pesantren Modern Nurul Hakim, yakni :

1. Keberadaan pemimpin beserta para stafnya sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren. Untuk itu, bidang-bidang yang masih lowong dari personalia sesegera mungkin harus dipenuhi, dengan penempatan personil baru yang relevan serta profesional.
2. Komunikasi yang baik sangat membantu dalam meningkatkan hubungan dan kerjasama diantara sesama pimpinan dan staf, termasuk dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas dan efektivitas kerja. Dengan demikian, ketersediaan waktu pimpinan harian dan umum yang selama ini masih kurang maksimal harus dioptimalkan untuk perbaikan mutu pendidikan.

- 
3. Pola kepemimpinan yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan koordinasi tugas di pesantren. Karena pesantren adalah lembaga pendidikan yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia (*human resource development*), cara-cara kepemimpinan yang diterapkan seharusnya disesuaikan dengan visi dan misi pesantren. Pola kepemimpinan otoriter dan dominasi kerja oleh satu bidang (pimpinan) adalah tidak tepat dalam menjalankan manajemen efektif pesantren.
 4. Untuk dapat melakukan Manajemen dengan efektif dan efisien, maka bidang-bidang tugas yang telah ditetapkan pada satu bidang tertentu hendaknya dijalankan dengan baik dengan penuh kewenangan dan tanggung jawab.