Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 8436-8446

Kepemimpinan Berbasis Keluarga di Dayah Aceh: Implikasi terhadap Kesempatan Santri yang Kompeten

Cut Irhamna Heriyanti[1]
Universitas Islam Aceh
Corresponding Author Cut Irhamna Heriyanti, E-Mail: cutraynarazka@gmail.com

Published: June, 2025

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implikasi kepemimpinan berbasis keluarga di lembaga Dayah di Aceh dan dampaknya terhadap kesempatan santri yang kompeten untuk menduduki posisi kepemimpinan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini melibatkan wawancara dengan pengelola, pengajar, dan santri dari beberapa lembaga Dayah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan berbasis keluarga di Dayah Aceh cenderung membatasi peluang kepemimpinan bagi anggota non-keluarga, terutama bagi mereka yang memiliki kompetensi akademik dan kepemimpinan yang lebih tinggi. Hal ini menyebabkan stagnasi dalam dinamika kepemimpinan, yang membatasi perkembangan profesional dan kemajuan santri. Selain itu, temuan penelitian menyoroti bahwa proses seleksi kepemimpinan sering kali didasarkan pada garis keturunan keluarga, bukan pada prestasi atau kompetensi, yang berujung pada kelanggengan kontrol keluarga terhadap posisi kepemimpinan di Dayah. Penelitian ini mengusulkan perlunya proses seleksi kepemimpinan yang lebih inklusif, yang memprioritaskan kompetensi dan potensi, bukan hubungan keluarga, untuk mendukung pengembangan profesional santri dan meningkatkan manajemen pendidikan Islam di lembaga Dayah. Temuan ini memberikan kontribusi pada wacana kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam dan menekankan pentingnya seleksi kepemimpinan berbasis prestasi untuk meningkatkan hasil pendidikan.

Keywords: Kepemimpinan, Dayah, Kompeten

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam di Aceh memiliki tradisi yang kuat dengan keberadaan Dayah, lembaga pendidikan yang sudah lama berkembang dan berbasis pada pengajaran agama Islam secara tradisional. Dayah menjadi tempat utama bagi santri untuk mendapatkan pendidikan agama, mengembangkan potensi spiritual dan intelektual mereka, serta membentuk karakter yang sesuai dengan ajaran Islam. Meskipun demikian, sistem kepemimpinan yang diterapkan di banyak Dayah, yang cenderung berbasis keluarga, menjadi isu yang penting untuk dibahas. Kepemimpinan berbasis keluarga seringkali menghalangi santri yang memiliki kompetensi akademik dan kepemimpinan yang lebih baik untuk menduduki posisi-posisi kepemimpinan. Fenomena ini menciptakan ketidakadilan dalam peluang karier bagi santri yang memiliki potensi namun tidak memiliki hubungan darah dengan pendiri atau pengelola Dayah. Hal ini menimbulkan tantangan besar dalam manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam membuka ruang bagi santri yang berbakat namun terkendala oleh sistem tradisional yang lebih mengutamakan garis keturunan.

Di Aceh, lebih dari 50% Dayah dipimpin oleh anggota keluarga pendiri atau pengelola Dayah, yang menunjukkan bahwa sistem kepemimpinan berbasis garis keturunan masih dominan. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup pengaruh terhadap pengambilan keputusan dan pengelolaan kurikulum. Hal ini sangat mempengaruhi dinamika kepemimpinan dalam pendidikan Islam di Aceh, karena keputusan-keputusan yang diambil cenderung tidak mengakomodasi ide-ide baru atau pembaruan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan berbasis keluarga ini dapat memperlambat kemajuan kualitas pendidikan, karena sering kali keputusan-keputusan yang diambil lebih condong pada kepentingan internal keluarga, bukan berdasarkan kemampuan atau kebutuhan institusional yang lebih luas. Akibatnya, pengembangan kompetensi dan keterampilan kepemimpinan yang lebih luas di kalangan santri menjadi terbatas.

Model kepemimpinan berbasis keluarga ini, meskipun sudah mengakar dalam tradisi Dayah di Aceh, pada kenyataannya memiliki beberapa dampak negatif terhadap perkembangan santri. Salah satu masalah utama adalah terbatasnya kesempatan bagi santri yang lebih kompeten untuk mengambil peran kepemimpinan. Santri yang memiliki kemampuan lebih baik, baik dalam hal akademik maupun kepemimpinan, sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk berperan lebih dalam mengelola Dayah karena struktur kepemimpinan yang sudah terikat dalam keluarga pendiri. Hal ini menyebabkan stagnasi dalam inovasi dan pengembangan manajerial Dayah. Jika santri yang berbakat tidak diberikan kesempatan untuk berkembang, maka mereka mungkin kehilangan motivasi untuk berkontribusi lebih besar dalam pengelolaan pendidikan di Dayah. Model kepemimpinan ini juga berisiko menciptakan ketidakadilan dan ketimpangan dalam lingkungan pendidikan.

Selain itu, penerapan kepemimpinan berbasis keluarga juga dapat mengurangi kualitas manajemen pendidikan Islam di Dayah. Kepemimpinan yang lebih mengutamakan garis keturunan sering kali tidak mencerminkan seleksi berdasarkan kompetensi dan kualitas, yang seharusnya menjadi dasar dalam pengelolaan pendidikan. Dalam dunia pendidikan yang semakin berkembang pesat, manajemen yang berbasis kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing lembaga. Penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan berbasis kompetensi lebih efektif dalam menciptakan lembaga pendidikan yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan yang terus berubah oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali sistem kepemimpinan di Dayah dan mempertimbangkan kemungkinan perubahan menuju model yang lebih inklusif dan berbasis pada kompetensi.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dampak dari kepemimpinan berbasis keluarga terhadap kesempatan santri yang kompeten untuk berkembang. Penelitian ini tidak hanya fokus pada kritik terhadap sistem yang ada, tetapi juga memberikan rekomendasi mengenai perubahan yang diperlukan untuk menciptakan sistem kepemimpinan yang lebih terbuka dan berbasis kompetensi.

Dengan memprioritaskan kompetensi dalam pemilihan pemimpin, Dayah akan mampu meningkatkan kualitas manajemen dan pendidikan yang diberikan kepada santri. Lebih jauh lagi, perubahan ini dapat membuka peluang yang lebih adil bagi santri dari berbagai latar belakang untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka, sehingga menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif dan inovatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam upaya peningkatan manajemen pendidikan Islam di Aceh, khususnya di lembaga-lembaga Dayah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menggali lebih dalam mengenai implikasi kepemimpinan berbasis keluarga di Dayah Aceh. Sasaran utama dari penelitian ini adalah pengelola, pengajar, dan santri di beberapa Dayah yang mewakili berbagai karakteristik kepemimpinan. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan persepsi individu terhadap dinamika kepemimpinan di Dayah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan berbasis keluarga mempengaruhi kesempatan santri yang kompeten untuk mengambil peran kepemimpinan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam dan observasi langsung, yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih kaya mengenai interaksi antara keluarga pendiri Dayah dan santri. Pendekatan ini sangat sesuai dengan pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena sosial secara lebih holistik dan kontekstual.

Prosedur penelitian dimulai dengan pemilihan beberapa Dayah yang memiliki variasi dalam model kepemimpinan, baik yang berbasis keluarga maupun yang lebih inklusif. Proses pemilihan ini penting untuk memberikan gambaran yang representatif tentang bagaimana struktur kepemimpinan berbasis keluarga berfungsi di berbagai Dayah. Setelah itu, data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam mengenai dinamika kepemimpinan di dalam lembaga tersebut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik, seperti yang dijelaskan oleh Denzin dan Lincoln (2024), untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari wawancara dan observasi. Analisis ini bertujuan untuk mengungkapkan pola-pola dan dinamika yang ada dalam kepemimpinan berbasis keluarga serta dampaknya terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan di kalangan santri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tradisi Kepemimpinan Di Dayah

Sebagai lembaga pendidikan Islam yang asli Indonesia, Dayah memiliki aturan tersendiri dalam regenerasi. Kepemimpinan pesantren tidak seperti kepemimpinan sekolah bukan jabatan yang diperebutkan oleh banyak orang. Kepemimpinan Dayah berbeda di tangan Kyai dan regenerasinya pun

tergantung Kyai. Hal ini terjadi karena Kyai di pesantren adalah pendiri sekaligus pemilik. Kelangsungan Dayah salah satunya tergantung kemampuan Kyai dalam memilih calon pengganti. Regenerasi merupakan suatu hal yang niscaya. Kyai sebagai manusia bbiasa tentu akan menghadapi kematian. Setelah Kyai wafat pesantren diteruskan oleh generasi setelahnya. Terkadang regenerasi tidak berjalan dengan baik. Minimnya kemampuan generasi penerus berdampak kepada kemerosotan nilai pesantren. Hal ini terjadi di banyak Dayah. Hal tersebut disadari oleh para Kyai. Mereka menganggap regenerasi merupakan perkara alami yang harus diperhatikan. Para Kyai selalu memikirkan kelangsungan hidup pesantren setelah mereka meninggal. Sarana utama yang dijalankan para Kyai untuk melestarikan pesantren ialah dengan membangun solidaritas dan kerja sama antar mereka. Ada tiga cara yang mereka lakukan untuk membangun solidaritas: Membangun suatu tradisi bahwa keluarga yang terdekat harus menjadi Calon kuat pengganti kepemimpinan Dayah. Mengembangkan suatu jaringan aliansi perkawinan endogamous antara keluarga Kyai. Mengembangkan tradisi transmisi pengetahuan dan rantai transmisi intelektual antara sesama Kyai dan keluarganya. Estafet pergantian kepemimpinan pesantren yang dimiliki oleh pribadi Kyai terjadi di dalam keluarga terdekat; pendiri-anak-menantu-cucu-santri senior. sebagai geneologi sosial pemimpin pesantren. Regenerasi kepemimpinan terjadi di dalam keluarga terdekat Kyai. Anak laki-laki pertama menjadi putra mahkota, dia diberi privillage sebagai penerus utama. Apabila Kyai tidak memiliki putra, maka pilihan akan jatuh kepada menantunya. Seterusnya estafet kepemimpinan diteruskan oleh cucu Kyai pendiri. Ada saatnya santri senior diangkat menjadi pimpinan. Hal ini terjadi ketika generasi penerus Kyai tidak memiliki kualitas yang mumpuni untuk memimpin Dayah.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Santri

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas santri yang mana antara satu dengan yang lainnya saling berkaitan, yaitu: (1) lingkungan, (2) penghuni/santri, (3) kurikulum, (4) kepemimpinan, (5) alumni, dan (6) kesederhanaan. Dilihat dari faktor lingkungan, pondok pesantren merupakan hasil pertumbuhan tak berencana, sporadic, dan tidak memadai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Hal ini terbukti dengan adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai. Pembawaan menentukan batas-batas kemungkinan yang dapat dicapai oleh seseorang, akan tetapi lingkungan menentukan menjadi seseorang dalam individu. Dari sisi santri terlihat beberapa fenomena yang unik, mulai dari pakaian, kondisi kesehatan, prilaku, dan penyimpangan-penyimpangan yang mereka lakukan. Cara berpakaian misalnya, umumnya para santri tidak bisa membedakan antara pakaian untuk belajar, dalam kamar, ke luar pondok pesantren, bahkan untuk tidurpun tidak berbeda. Apakah ada kaitannya dengan kesehatan atau tidak, tapi yang jelas penyakit kulit (kudis), sering diasosiasikan dengan para santri. Kemudian menyangkut tingkah laku santri, sudah menjadi rahasia umum bahwa para santri mengidap penyakit rasa rendah diri dalam pergaulan ketika harus bersosialisasi dengan masyarakat di luar mereka. Ada ketidakkonsistenan dalam tingkah laku santri ini, sebab untuk lingkungan intern mereka sangat liberal, ini

ditunjukkan dengan sikap termasuk pembicaraan mereka yang seenaknya. Tetapi, ketika mereka berhadapan dengan orang luar sikap ini tidak tampak. Apalagi jika mereka berhadapan dengan 'orang lain' (agama, ras, pandangan politik, ataupun paham keagamaan yang berbeda).

Berkaitan dengan pergaulan santri, sangatlah wajar dilakukan penyimpangan-penyimpangan oleh para santri mengingat di pondok pesantren tidak diperlakukannya sistem pergaulan (sekedar pergaulan saja) dengan jenis kelamin lain. Namun, barangkali hal itu sangat jarang terjadi oleh karena beberapa faktor: Pertama, pada umumnya para santri sangat menghayati nilai- nilai akhlaq yang mereka pelajari di pondok pesantren. Kedua, para santri pada umumnya belum mencapai usia pubertas, sehingga konsentrasi mereka hanya terfokus untuk mengaji dan ibadah. Ketiga, para santri sedikit sekali mendapat rangsangan dari luar, baik dari lawan jenis maupun rangsangan lain seperti media masa, lingkungan, dan lain-lainnya. Sebab, pergaulan para santri akan dibatasi oleh lingkungannya sendiri. Berkaitan dengan aspek kepemimpinan pondok pesantren, secara apologetik sering dibanggakan bahwa kepemimpinan atau pola pimpinan pondok pesantren adalah demokratis, ikhlas, sukarela, dan sebagainya. Anggapan seperti ini perlu dipertanyakan kebenarannya bila diukur dengan perkembangan zaman sekarang ini. Untuk penelaahan lebih lanjut, ada beberapa hal yang perlu dikemukakan:

Pertama, kharisma. Pola kepemimpinan karismatik sudah cukup menunjukkan segi tidak demokratisnya, sebab tidak rasional. Apalagi jika disertai dengan tindakan-tindakan yang bertujuan memelihara kharisma itu seperti jaga jarak dan ketinggian dari para santri. Kedua, personal, dalam pesantren, kyai adalah pemimpin tunggal yang memegang wewenang hampir mutlak. Kyai menguasai dan mengendalikan seluruh sektor kehidupan pesantren. Orang lain tidak diberikan akses untuk mengendalikan sesuatu tanpa ada restu dari kyai. Dia ibarat raja yang segala titahnya menjadi konstitusi, baik tertulis maupun konvensi yang berlaku bagi kehidupan pesantren. Kenyataan ini mengandung implikasi bahwa seorang kyai tidak mungkin digantikan oleh orang lain serta sulit ditundukkan ke bawah rule of the game-nya administrasi dan management modern. Ketiga, religio- feodalisme. Seorang kyai selain menjadi pimpinan agama sekaligus merupakan traditional mobility dalam masyarakat feodal. Keempat, kecakapan teknis. Karena dasar kepemimpinan dalam pondok pesantren adalah seperti diterangkan di atas, maka dengan sendirinya faktor kecakapan teknis menjadi tidak begitu penting. Dan kekurangan ini menjadi salah satu sebab pokok tertinggalnya pondok pesantren dari perkembangan zaman.

Di sisi lain, elemen alumni santri juga salah satu faktor ketidakmampuan pondok pesantren menjawab tantangan zaman. Kendatipun institusi pondok pesantren mengklaim telah berhasil melahirkan wakil-wakilnya, kader-kadernya, ataupun outputnya yang articulated, tetapi itu hanya terbatas untuk lingkungan sendiri. Artinya output tersebut tidak siap untuk mengisi kebutuhan pada institusi- institusi lain.50 Di samping itu, ada yang lebih ironis lagi di kalangan para santri ada slogan yang sangat akrab yaitu tidak mau menjadi pegawai negeri. Slogan ini merupakan sisa sikap isolatif dan non koperatif zaman

kolonial dulu, sama sekali tidak relevan untuk di pertahankan . Sikap non-koperatif yang diambil oleh para alumni pondok pesantren sangat tidak relevan lagi dengan kondisi sekarang ini. Hendaknya para alumni pondok pesantren turut ambil bagian dalam pembangunan.

Upaya-Upaya Dalam Peningkatan Kualitas Santri

Ada beberapa alternatif yang dapat diupayakan oleh pondok modern dalam meningkatkan Kualitas santri, diantaranya adalah: (1) mengadopsi manajemen modern, (2) manajemen organisasi yang rapi, (3) sistem pendidikan dan pengajaran, (4) kurikulum pondok modern, (5) memberikan berbagai ketrampilan bagi santri. Segi yang dianggap positif dalam kehidupan pondok pesantren yang dapat diupayakan dalam peningkatan kualitas santri adalah semangat non- materialistis, atau bisa diartikan semangat kesederhanaan. Namun perlu ditelaah kembali, bahan pengajaran semangat ini dalam pondok pesantren sendiri kurang mendapat tekanan dalam krikulumnya. Pondok pesantren meskipun dalam batas tertentu ada perbedaan secara mendasar dapat memberikan alternatif dalam proses pembelajaran bila diberdayakan secara optimal, sehingga menjadi kecenderungan sekolah-sekolah unggulan. Kehidupan pondok pesantren memberikan beberapa manfaat antara lain: interaksi antara murid dengan guru bisa berjalan secara intensif, memudahkan kontrol terhadap kegiatan murid, pergesekan sesama murid yang memiliki kepentingan sama dalam mencari ilmu, menimbulkan stimulasi/ rangsangan belajar, dan memberi kesempatan yang baik bagi pembiasaan sesuatu..

Adanya manajemen organisasi yang rapi juga dapat berperan dalam peningkatan kualitas santri. M. Billah melaporkan bahwa hubungan antar pondok pesantren secara menyeluruh hampir tidak ada standarisasi, baik tentang silabus, kurikulum dan bahkan literaturnya maupun sistem penerimaan, promosi, gradasi santri, dan tataran ilmu yang diterima oleh santri.52 Hampir semua proses pembelajarannya tidak melalui perencanaan yang matang dan standar- standar yang ketat, yang menjadi pijakan bersama dalam melaksanakan kegiatan proses belajar-mengajar. Namun di sebagian besar pondok modern telah menggunakan manajemen rapi dalam dalam sistem organisasinya. Sistem pengajaran dan pendidikan baik itu pendidikan umum maupun agama hendaknya lebih mengutamakan pengembangan intelektual daripada mengutamakan pembinaan kepribadian santri. Sehingga daya kritis, tradisi kritik, semangat meneliti, dan kepedulian menawarkan sebuah konsep keilmuan dapat berkembang baik di dalam pondok pesantren. Dengan kata lain pendidikan dan pengajaran dapat diintegrasikan menjadi suatu kesatuan yang utuh dan harmonis. Metode pengajaran hendaknya juga menempuh kurikulum campuran antara yang agama dan umum. Kurikulum campuran ini timbul dari tuntutan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan umum yang merupakan kebutuhan nyata yang harus dipenuhi para lulusan pondok pesantren. Untuk itu pihak pondok pesantren perlu merekrut lulusan-lulusan perguruan tinggi, menjadi tenaga pengajar di sekolah-sekolah yang didirikan oleh pengelola pondok pesantren.

Kurikulum pondok pesantren juga perlu ditambah, karena ada ketidakseimbangan di dalamnya. Kajian tentang fiqih terlalu kuat, sedang kajian tentang metode tafsir, hadits, dan pengembangan wawasan keagamaan kurang ditonjolkan. Padahal semua pondok pesantren menganggap bahwa sumber hukum itu adalah Al-Qur'an, hadits dan qiyas, tetapi justru sumber itu kurang dikuasai secara konstektual oleh para santri Pemberian ketrampilan merupakan bekal yang sangat bermanfaat bagi santri bila terjun di masyarakat nanti. Ketrampilan yang lebih dikenal sebagai kegiatan ekstra kulikuler meliputi berbagai bidang yang dapat dijangkau kapasitas pondok pesantren dan bantuan pemerintah. Lagi pula jenis ketrampilan disesuaikan dengan kondisi masyarakat sekitar. Jenis ketrampilan dapat berupa antara lain: tata busana dan tata boga, kejuruan administrasi, manajemen, kejuruan fotografi, olah raga dan lain-lain. Perpaduan antara kedua unsur pendidikan, yaitu keilmuan Islam klasik dan keilmuan umum/modern dapat dijadikan sebagai model pendidikan alternatif untuk menyongsong Indonesia baru dengan mewujudkan masyarakat madani. Masyarakat yang memiliki sumber daya manusia yang kaya iptek dan imtaq. Jika khasanah keilmuan Islam klasik yang dimiliki pondok pesantren dapat dioptimalisasikan dengan sebaik-baiknya, pondok pesantren jauh lebih baik kualitas santrinya dari lembaga-lembaga pendidikan dalam bentuk lain.

Kepemimpinan Berbasis Keluarga di Dayah Aceh

Pada bagian ini, penulis mengulas temuan-temuan utama dari penelitian yang berkaitan dengan model kepemimpinan berbasis keluarga di Dayah Aceh. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa kepemimpinan berbasis keluarga menghambat kesempatan santri yang lebih kompeten untuk mengambil alih posisi kepemimpinan. Model kepemimpinan ini cenderung mempertahankan garis keturunan, dengan keluarga pendiri atau pengelola menjadi pilihan utama untuk posisi-posisi strategis dalam pengelolaan Dayah. Temuan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan kepemimpinan berbasis keluarga lebih dipengaruhi oleh faktor hubungan darah dan ikatan keluarga, bukan oleh kemampuan dan potensi individu yang lebih kompeten dalam mengelola institusi pendidikan. Hal ini menjelaskan mengapa banyak santri yang memiliki keterampilan akademik dan kepemimpinan yang lebih baik, namun tidak memiliki kesempatan untuk berperan lebih dalam dalam kepemimpinan.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa keputusan-keputusan kepemimpinan yang diambil oleh keluarga pendiri lebih didasarkan pada kekeluargaan daripada pada pertimbangan objektif terkait kompetensi atau kinerja pengelola lembaga. Kepemimpinan berbasis keluarga ini dapat menciptakan budaya yang stagnan, di mana inovasi dan pengembangan lembaga pendidikan cenderung terhambat. Hal ini terjadi karena pemimpin keluarga lebih fokus pada mempertahankan kontrol dan otoritas di dalam keluarga mereka, daripada membuka ruang bagi individu dengan potensi lebih untuk berinovasi dan mengelola lembaga secara profesional. Akibatnya, kualitas pengelolaan lembaga pendidikan menjadi terbatas, dan santri yang memiliki potensi besar untuk berkembang dalam bidang kepemimpinan tidak

dapat menemukan jalan yang tepat untuk menyalurkan bakat mereka. Salah satu dampak besar dari model kepemimpinan berbasis keluarga adalah terbatasnya ruang bagi santri yang memiliki kapasitas dan kemampuan lebih dalam mengambil peran kepemimpinan. Meskipun banyak santri yang telah menunjukkan prestasi akademik maupun kepemimpinan yang sangat baik, peluang mereka untuk menduduki posisi-posisi strategis di Dayah seringkali tertutup.

Hal ini tidak hanya menciptakan ketidakadilan, tetapi juga berpotensi merugikan lembaga pendidikan itu sendiri, karena santri yang lebih berbakat tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka. Keputusan-keputusan yang diambil oleh keluarga pendiri lebih sering kali terfokus pada mempertahankan warisan kepemimpinan daripada mempertimbangkan meritokrasi atau pencapaian yang lebih objektif. Kendala lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah keterbatasan pada proses seleksi kepemimpinan. Di banyak Dayah, proses pemilihan pemimpin tidak transparan dan lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan daripada kompetensi individu. Dalam hal ini, banyak santri yang berprestasi dan memiliki kemampuan lebih tidak memiliki akses yang setara untuk mengakses posisi-posisi kepemimpinan. Pemilihan pemimpin seharusnya tidak hanya mengandalkan faktor keturunan, tetapi lebih kepada kemampuan dan pengalaman yang relevan dengan pengelolaan lembaga. Dengan proses seleksi yang lebih objektif dan berbasis pada kompetensi, kesempatan bagi santri yang kompeten akan lebih terbuka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Dayah. Di sisi lain, model kepemimpinan berbasis keluarga ini juga berisiko menciptakan ketegangan antara pengelola Dayah dan santri yang merasa tidak mendapatkan kesempatan yang adil. Ketidakpuasan ini dapat memengaruhi hubungan antara pemimpin dan pengikut, serta merusak semangat kerja dan motivasi santri. Sebagaimana yang dibahas oleh Kurniawan dan Yusuf (2024), konflik internal dapat muncul ketika seorang pemimpin yang tidak kompeten terus memegang posisi karena hubungan keluarga, sementara yang lebih berkompeten merasa diabaikan. Ketegangan ini pada akhirnya bisa merusak keharmonisan dan kedisiplinan di lingkungan Dayah, yang sangat penting dalam menciptakan atmosfer belajar yang sehat.

Banyak pihak menyarankan agar Dayah di Aceh mulai mempertimbangkan sistem seleksi pemimpin yang lebih inklusif, dengan mengutamakan kompetensi dan potensi dari para santri. Sistem ini akan mengarah pada kepemimpinan yang lebih meritokratis, yang memungkinkan santri yang lebih berkompeten untuk mengambil alih peran-peran penting di lembaga. Hal ini dapat memperkaya pengalaman kepemimpinan di Dayah, sekaligus memberikan kesempatan bagi santri dari berbagai latar belakang untuk berkembang lebih baik dalam berbagai aspek. Keberagaman dalam kepemimpinan yang berbasis pada kemampuan dan prestasi akan meningkatkan kualitas manajemen pendidikan di Dayah dan menciptakan lingkungan yang lebih profesional dan terbuka. Dengan mengedepankan prinsip kompetensi dalam pemilihan pemimpin, Dayah dapat menghindari jebakan tradisi yang hanya mengutamakan hubungan darah dan mempertahankan kekuasaan dalam lingkup keluarga. Kepemimpinan berbasis kompetensi akan membuka peluang bagi santri yang lebih berbakat untuk

mengisi posisi kepemimpinan di lembaga, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengelolaan dan proses pendidikan di Dayah. Pembaruan dalam sistem kepemimpinan ini, meskipun memerlukan waktu dan perubahan mentalitas di tingkat pengelola, akan sangat bermanfaat bagi perkembangan institusi pendidikan Islam di Aceh. Namun, implementasi sistem kepemimpinan berbasis kompetensi bukanlah hal yang mudah. Terdapat tantangan besar dalam mengubah kebiasaan dan pola pikir yang sudah mengakar dalam masyarakat, terutama di daerah yang memiliki ikatan budaya yang kuat dengan tradisi kepemimpinan berbasis keluarga. Untuk itu, perubahan ini harus diikuti dengan pelatihan dan pemahaman tentang pentingnya meritokrasi dalam pengelolaan pendidikan, baik bagi pengelola Dayah, pengajar, maupun santri. Pendekatan yang lebih terstruktur dan terarah dalam memilih pemimpin berbasis pada kompetensi juga perlu didukung dengan sistem evaluasi yang objektif dan transparan. Selain itu, penting bagi pengelola Dayah untuk mempertimbangkan keberlanjutan institusi mereka dengan membuka ruang bagi inovasi dan perubahan dalam struktur kepemimpinan. Kepemimpinan berbasis keluarga, meskipun memiliki nilai-nilai kearifan lokal, dapat menghambat adaptasi terhadap tuntutan zaman yang semakin berkembang. Oleh karena itu, memperkenalkan konsep kepemimpinan berbasis kompetensi yang lebih fleksibel dan adaptif akan membantu Dayah menghadapi tantangan globalisasi dan modernisasi dalam dunia pendidikan Islam.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang sangat penting terkait dengan dinamika kepemimpinan berbasis keluarga di Dayah Aceh. Dari temuan yang ada, jelas bahwa kepemimpinan yang lebih terbuka dan berbasis pada kompetensi dapat menciptakan kesempatan yang lebih luas bagi santri untuk berkembang, serta meningkatkan kualitas pendidikan di Dayah. Namun, perubahan ini membutuhkan dukungan dari semua pihak terkait, termasuk pengelola Dayah, pengajar, serta masyarakat sekitar, agar tercipta lingkungan pendidikan yang lebih inklusif, inovatif, dan berkualitas. Terakhir, penelitian ini menyoroti pentingnya pembaruan dalam sistem kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Dayah. Dengan mempertimbangkan kompetensi sebagai dasar dalam pemilihan pemimpin, bukan hanya hubungan darah atau garis keturunan, Dayah Aceh dapat menciptakan sistem pendidikan yang lebih dinamis dan berkelanjutan. Pembaruan kepemimpinan ini akan menciptakan peluang yang lebih adil bagi santri yang kompeten, sekaligus memberikan dampak positif bagi pengembangan pendidikan Islam secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai implikasi dari kepemimpinan berbasis keluarga di Dayah Aceh dan bagaimana sistem ini membatasi peluang santri yang kompeten untuk menduduki posisi kepemimpinan. Sebagai akibat dari penerapan model kepemimpinan berbasis garis keturunan, Dayah menghadapi stagnasi dalam dinamika kepemimpinan yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri. Dengan terbatasnya kesempatan bagi

santri berbakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan lembaga, dampak negatifnya tidak hanya dirasakan pada tingkat individu, tetapi juga pada kualitas manajerial dan pengelolaan pendidikan di tingkat lembaga. Penggunaan garis keturunan sebagai dasar utama dalam penentuan kepemimpinan menyebabkan pengelolaan pendidikan di Dayah tidak mencerminkan perkembangan zaman dan kurang responsif terhadap kebutuhan pendidikan yang lebih modern. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan perubahan dalam sistem kepemimpinan yang mengutamakan meritokrasi, berdasarkan kompetensi dan potensi, daripada hanya mengandalkan hubungan keluarga. Dengan demikian, akan terbuka ruang bagi santri yang lebih kompeten untuk berkontribusi dalam pengelolaan dan pengembangan Dayah, serta membawa perubahan positif dalam sistem pendidikan yang lebih inklusif.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Dayah Aceh mulai mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dalam proses seleksi kepemimpinan, yang lebih menitikberatkan pada kualitas dan kemampuan daripada latar belakang keluarga. Perubahan ini tidak hanya akan memperbaiki kualitas manajemen pendidikan, tetapi juga mendukung pengembangan kompetensi kepemimpinan di kalangan santri, serta mendorong inovasi dalam sistem pendidikan Islam. Dengan memperkenalkan kepemimpinan berbasis kompetensi, Dayah Aceh berpotensi untuk menghasilkan pemimpin-pemimpin yang lebih berkualitas dan berdaya saing, yang mampu menghadapi tantangan pendidikan di masa depan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan sistem pendidikan Islam, khususnya di Aceh, dengan mendorong pengembangan model kepemimpinan yang lebih modern dan sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan mengutamakan meritokrasi dalam seleksi kepemimpinan, Dayah akan lebih mampu memberikan pendidikan yang berkualitas dan mempersiapkan santri untuk menjadi pemimpin yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global..

DAFTAR PUSTAKA

Airyq, Irnin Miladdyan, Aida Vitayala Sjafri Hubeis, and Anggraini Sukmawati. "PengaruhKompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia." Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen 9, no. 1 (2023): 285–95. https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285.

Al-fikrah, Jurnal. "Prospek Dan Outcome Pendidikan Dayah Salafiyah Di Aceh" 8523 (2021).

Alamin, Nurul Salis. "Implementasi Pendidikan Kepemimpinan Di Pesantren (Studi Kasus DiPondok Modern Darussalam Gontor Indonesia)." Jurnal Tahdzibi 5, no. 1 (2020): 33–48https://doi.org/10.24853/tahdzibi.5.1.33-48.

Cahyadi, R A H. "Pola Kepemimpinan Di Pesantren." Studia Religia: Jurnal Pemikiran DanPendidikan … 5, no. 1 (2021): 15–28.

Furqan, Muhammad, Sekolah Tinggi, Ilmu Syari, and Nahdlatul Ulama. "Strategi Pimpinan Dayah Dalam Mendorong Kewirausahaan Santri Dayah Salafiyah Di Aceh Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh , Indonesia Dayah Leaders ' Strategies in Encouraging Santri Entrepreneurship at Dayah Salafiyah in Aceh" 4, no. 9 (2024): 435 41.

Hidayah, Nur. "Gaya Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Mura'atus Sibyan Desa Rantau Bakula Kec. Sungai Pinang, Kab. Banjar." Leadership:Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam 3, no. 2 (2022): 247–52. https://doi.org/10.32478/leadership.v3i2.1146.

Mansur, Mahlel. "Growing the Entrepreneurial Spirit of Santri through the Independent SantriProgram at Dayah Mahyal Ulum Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri Melalui Program Santri Mandiri Di Dayah Mahyal Ulum Al-Aziziyah" 1 (2023): 111–22.

Pramitha, Devi. "Kepemimpinan Kyai Di Pondok Pesantren Modern: Pengembangan Organisasi,Team Building, Dan Perilaku Inovatif." Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 8, no. 2 (2020): 147–54. https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33058.

Prasetyaningrum, Juliani, Feby Fadjaritha, Muhammad Fahmi Aziz, and Agus Sukarno."Kesejahteraan Psikologis Santri Indonesia." Profetika: Jurnal Studi Islam 23, no. (2021): 86–97. https://doi.org/10.23917/profetika.v23i1.16796.

Sapitri, Afifah Julia, and Ferianto. "Manajemen Pendidikan Dayah Berbasiskearifan Lokal Untuk Menjaga Tradisi Keislaman Di Aceh."Academia.Edu, 2018, 34–50. https://www.academia.edu/download/90222395/5445.pdf.

Subakat, Rahayu. "Peranan Dayah Dan Meunasah Di Aceh Dalam Membentuk Masyarakat Religius." Jurnal As-Salam 1, no. 3 (2017): 68–79. https://jurnalassalam.org/index.php/JAS/article/view/20%0Ahttps://jurnal-assalam.org/index.php/JAS/article/download/20/17.

Yatimah, Durroh. "Manajemen Pendidikan Pesantren Dalam Upaya Peningkatan Mutu Santri."Jurnal El-Hikmah IX, no. 1 (2017): 59–78.