

Transformasi Tata Kelola Dayah dari Kepemimpinan Karismatik Menuju Manajemen Institusional

Yusnadi

Universitas Islam Al-Aziziyah Indonesia

Email: yusnadi@unisai.ac.id

ABSTRACT

The institutional development of dayah has created a growing need for more structured governance without eliminating charismatic leadership, which has long served as a major force in preserving institutional values, traditions, and continuity. This study aims to analyze the transformation of dayah governance from a pattern centered on charismatic leadership toward a more organized management system and to identify the relationship between leadership authority and managerial functions. The study employs a library research method by examining books, journal articles, previous studies, and other scholarly sources relevant to charismatic leadership, dayah governance, and educational management. The data were analyzed descriptively and analytically through classification, comparison, interpretation, and synthesis of findings from the literature. The results show that the transformation of dayah governance is reflected in the strengthening of authority distribution, planning, organizing, administration, coordination, and evaluation, while charismatic leadership continues to function as a source of legitimacy, values, institutional identity, and strategic direction. This transformation does not occur through the replacement of charismatic leadership by modern management, but through the integration of both elements. The study concludes that an integrative governance model is more relevant to the sustainability of dayah because it enables tradition and professionalism to develop simultaneously. The contribution of this study lies in strengthening the conceptual perspective that charisma and management can function as complementary elements in the institutional transformation of dayah.

Keywords: Dayah Governance, Charismatic Leadership, Educational Management

ABSTRAK

Perkembangan kelembagaan dayah menghadirkan kebutuhan terhadap tata kelola yang semakin terstruktur tanpa menghilangkan karakter kepemimpinan karismatik yang selama ini menjadi salah satu kekuatan utama dalam menjaga nilai, tradisi, dan keberlangsungan lembaga. Kajian ini bertujuan menganalisis transformasi tata kelola dayah dari pola yang bertumpu pada kepemimpinan karismatik menuju sistem manajemen yang lebih terorganisasi serta mengidentifikasi pola hubungan antara otoritas pemimpin dan fungsi-fungsi manajerial. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah buku, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, dan berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan kepemimpinan karismatik, tata kelola dayah, dan manajemen pendidikan. Data dianalisis secara deskriptif-analitis melalui proses klasifikasi, perbandingan, interpretasi, dan sintesis terhadap berbagai temuan literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi tata kelola dayah berlangsung melalui penguatan

pembagian kewenangan, perencanaan, pengorganisasian, administrasi, koordinasi, dan evaluasi, sementara kepemimpinan karismatik tetap berfungsi sebagai sumber legitimasi, nilai, identitas, dan arah strategis lembaga. Transformasi tersebut tidak berlangsung dalam bentuk penggantian kepemimpinan karismatik oleh manajemen modern, tetapi melalui proses integrasi antara keduanya. Kajian ini menyimpulkan bahwa tata kelola integratif lebih relevan bagi keberlanjutan dayah karena memungkinkan tradisi dan profesionalitas berkembang secara bersamaan. Kontribusi kajian ini terletak pada penguatan perspektif konseptual bahwa karisma dan manajemen dapat diposisikan sebagai dua unsur yang saling melengkapi dalam transformasi kelembagaan dayah.

Kata Kunci: Tata Kelola Dayah, Kepemimpinan Karismatik, Manajemen Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam membentuk kualitas manusia dan menjaga keberlangsungan kehidupan masyarakat. Melalui pendidikan, pengetahuan, nilai, keterampilan, dan pengalaman sosial diwariskan serta dikembangkan dari satu generasi kepada generasi berikutnya. Keberadaan lembaga pendidikan karena itu tidak hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter dan pengembangan kehidupan sosial. Perubahan kebutuhan masyarakat turut mendorong lembaga pendidikan untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Penyesuaian tersebut salah satunya berkaitan dengan kemampuan lembaga dalam membangun tata kelola yang mampu menjamin keberlangsungan dan pencapaian tujuan pendidikan (Nurhikmah, 2024).

Tata kelola menjadi bagian penting dalam menentukan arah perkembangan sebuah lembaga pendidikan. Pengelolaan yang baik memungkinkan berbagai sumber daya, baik manusia, sarana, keuangan, maupun program pendidikan, dapat diarahkan secara terencana dan terkoordinasi. Semakin berkembang suatu lembaga, semakin kompleks pula kebutuhan yang harus dikelola sehingga pengambilan keputusan tidak lagi hanya berkaitan dengan proses pembelajaran. Lembaga pendidikan juga harus mengatur pembagian tugas, pengembangan sumber daya manusia, administrasi, perencanaan program, serta evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan. Kondisi tersebut menjadikan penguatan manajemen sebagai salah satu kebutuhan penting dalam menjaga keberlanjutan lembaga pendidikan (Nurhikmah, 2024).

Dalam konteks pendidikan Islam, dayah merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembentukan kehidupan keagamaan masyarakat. Dayah tidak hanya menjadi tempat mempelajari ilmu-ilmu keislaman, tetapi juga menjadi lingkungan pembentukan karakter, kedisiplinan, kemandirian, serta nilai-nilai kehidupan bagi santri. Kehidupan pendidikan di dayah tumbuh melalui tradisi yang diwariskan dan dipertahankan dalam hubungan yang kuat antara guru, santri, dan masyarakat. Karakter tersebut menjadikan dayah memiliki pola kelembagaan yang berbeda dari lembaga

pendidikan formal pada umumnya. Dalam perkembangannya, fungsi pendidikan yang semakin luas turut membawa konsekuensi terhadap kebutuhan pengelolaan dayah yang semakin beragam (Juniati, 2023; Ilyas, 2014).

Keberlangsungan dayah dalam perjalanan sejarahnya memiliki hubungan yang erat dengan peran pemimpin yang menjadi pusat otoritas lembaga. Kewibawaan, keteladanan, kedalaman ilmu, dan kemampuan pemimpin membangun kepercayaan menjadi unsur penting dalam menjaga hubungan antara lembaga, santri, alumni, dan masyarakat. Kepemimpinan yang bertumpu pada kekuatan figur tersebut telah menjadi salah satu karakter yang mampu menjaga kesinambungan nilai dan tradisi pendidikan di lingkungan dayah. Dalam pola seperti ini, berbagai keputusan strategis lembaga pada umumnya sangat dipengaruhi oleh pandangan dan kebijakan pemimpin. Namun, perkembangan kelembagaan yang semakin kompleks menjadikan keberhasilan tata kelola tidak selalu dapat sepenuhnya bergantung pada kemampuan seorang figur pemimpin (Nadlifah, Arifin, & Rahmi, 2020; Kurniawan et al., 2026).

Perkembangan jumlah santri, sumber daya manusia, fasilitas, program pendidikan, serta hubungan dayah dengan berbagai pihak menuntut adanya sistem pengelolaan yang semakin terstruktur. Tata kelola yang sebelumnya banyak bertumpu pada otoritas dan kharisma pemimpin mulai membutuhkan pembagian kewenangan, perencanaan, koordinasi, administrasi, serta evaluasi yang lebih sistematis. Perubahan tersebut tidak harus dimaknai sebagai penghilangan peran kepemimpinan karismatik, melainkan sebagai upaya memperkuat keberlangsungan lembaga melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen. Dengan demikian, dayah dihadapkan pada kebutuhan untuk mempertahankan kekuatan nilai dan tradisi kepemimpinannya sekaligus mengembangkan pengelolaan organisasi yang mampu menjawab kompleksitas kelembagaan. Kondisi inilah yang menjadi dasar penting untuk mengkaji transformasi tata kelola dayah dari kepemimpinan karismatik menuju manajemen yang lebih terstruktur (Ilyas, 2014; Juniati, 2023; Kurniawan et al., 2026).

Meskipun dayah terus mengalami perkembangan kelembagaan, proses perubahan tata kelolanya belum banyak dipahami secara utuh sebagai bentuk transformasi organisasi. Perubahan yang terjadi sering kali hanya terlihat pada bertambahnya struktur kepengurusan, pembagian tugas, atau penggunaan administrasi yang lebih formal. Padahal, transformasi tata kelola juga menyangkut perubahan cara lembaga menentukan arah, membangun koordinasi, mendistribusikan kewenangan, dan menjaga keberlanjutan organisasi. Belum banyak diketahui bagaimana perubahan tersebut berlangsung ketika dayah tetap mempertahankan kepemimpinan karismatik sebagai sumber utama legitimasi dan otoritas. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses pergeseran dari tata kelola yang berpusat pada figur menuju pengelolaan kelembagaan yang lebih sistematis (Ilyas, 2014; Nadlifah, Arifin, & Rahmi, 2020; Kurniawan et al., 2026).

Kesenjangan berikutnya terletak pada belum jelasnya hubungan antara otoritas kepemimpinan karismatik dan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam

tata kelola dayah. Kehadiran struktur organisasi dan pembagian kewenangan tidak selalu berarti bahwa proses pengambilan keputusan telah sepenuhnya berpindah dari pemimpin kepada sistem kelembagaan. Dalam praktiknya, kewibawaan pemimpin dapat tetap menjadi dasar utama dalam menentukan kebijakan, sementara perangkat manajemen berfungsi untuk mengatur pelaksanaannya. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana kewenangan dibagi, keputusan dibuat, dan tanggung jawab organisasi dijalankan dalam proses transformasi tersebut. Dengan demikian, hubungan antara kekuatan figur pemimpin dan mekanisme manajemen masih menjadi wilayah yang perlu dijelaskan secara lebih mendalam (Nadlifah, Arifin, & Rahmi, 2020; Kurniawan et al., 2026).

Selain persoalan struktur dan kewenangan, belum banyak dipahami bagaimana transformasi tata kelola memengaruhi kemampuan dayah dalam mempertahankan tradisi sekaligus menjawab kebutuhan organisasi modern. Penerapan manajemen yang lebih terstruktur dapat memberikan kejelasan dalam perencanaan, koordinasi, administrasi, dan evaluasi, tetapi pada saat yang sama dapat berhadapan dengan pola hubungan dan nilai yang telah lama hidup dalam tradisi dayah. Persoalan pentingnya bukan sekadar apakah dayah menerima atau menolak sistem manajemen, melainkan bagaimana unsur-unsur manajemen tersebut disesuaikan dengan karakter dan budaya kelembagaan dayah. Proses penyesuaian inilah yang masih belum banyak dijelaskan sebagai bagian dari perubahan tata kelola dayah. Oleh karena itu, terdapat ruang kajian untuk memahami bentuk tata kelola yang mampu mempertemukan kekuatan kepemimpinan karismatik dengan kebutuhan manajemen kelembagaan secara berkelanjutan (Juniati, 2023; Kurniawan et al., 2026).

Kajian mengenai dayah yang telah dilakukan sebelumnya umumnya memberikan perhatian pada kepemimpinan karismatik, peran pemimpin dalam mempertahankan tradisi pendidikan, serta penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan lembaga. Berbagai kajian tersebut telah memberikan pemahaman mengenai kuatnya posisi pemimpin sebagai sumber otoritas sekaligus pentingnya manajemen dalam mendukung keberlangsungan lembaga pendidikan. Namun, kepemimpinan karismatik dan manajemen masih cenderung ditempatkan sebagai dua aspek yang dibahas secara terpisah. Akibatnya, proses perubahan yang mempertemukan otoritas berbasis figur dengan pengelolaan berbasis sistem belum memperoleh perhatian yang memadai. Ruang inilah yang perlu diisi untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai transformasi tata kelola dayah (Ilyas, 2014; Nadlifah, Arifin, & Rahmi, 2020; Juniati, 2023).

Pengisian kesenjangan tersebut penting karena perkembangan dayah tidak hanya menuntut kemampuan mempertahankan nilai dan tradisi, tetapi juga membutuhkan tata kelola yang mampu merespons kompleksitas organisasi. Bertambahnya sumber daya manusia, program pendidikan, sarana, administrasi, serta hubungan dengan berbagai pihak menjadikan pengelolaan yang hanya bergantung pada figur pemimpin semakin menghadapi keterbatasan. Pada sisi lain, penerapan manajemen yang mengabaikan karakter kepemimpinan dan tradisi dayah berpotensi menghasilkan sistem yang tidak sepenuhnya sesuai dengan budaya

kelembagaan yang telah terbentuk. Karena itu, transformasi tata kelola perlu dipahami sebagai proses penyesuaian antara kekuatan kepemimpinan karismatik dan kebutuhan terhadap sistem manajemen yang lebih terstruktur. Pemahaman tersebut diperlukan untuk menjelaskan bagaimana perubahan dapat berlangsung tanpa menghilangkan identitas dan karakter dasar dayah (Juniati, 2023; Kurniawan et al., 2026).

Atas dasar kesenjangan tersebut, kajian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana transformasi tata kelola dayah berlangsung dari pola yang dominan bertumpu pada kepemimpinan karismatik menuju pengelolaan yang semakin berbasis manajemen. Analisis difokuskan pada perubahan pola kewenangan, proses pengambilan keputusan, pembagian tugas, perencanaan, koordinasi, dan evaluasi, serta cara nilai dan tradisi dayah dipertahankan selama proses perubahan tersebut. Kajian ini juga bertujuan mengidentifikasi bentuk hubungan antara otoritas karismatik dan sistem manajemen dalam membangun keberlanjutan kelembagaan dayah. Kajian ini berangkat dari asumsi bahwa transformasi tata kelola dayah tidak selalu berlangsung melalui penggantian kepemimpinan karismatik oleh manajemen modern, tetapi dapat terjadi melalui integrasi dan penyesuaian antara keduanya. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman mengenai pola tata kelola dayah yang tetap berakar pada tradisi sekaligus mampu memenuhi kebutuhan pengelolaan lembaga yang semakin kompleks (Juniati, 2023; Kurniawan et al., 2026).

METODE

Kajian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan dengan fokus kajian. Sumber tersebut dapat berupa buku, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, dokumen akademik, serta berbagai publikasi ilmiah yang membahas dayah, kepemimpinan karismatik, tata kelola lembaga pendidikan, dan manajemen pendidikan. Penelitian kepustakaan digunakan karena kajian ini berorientasi pada penelusuran, pemetaan, dan analisis gagasan serta konsep yang telah berkembang dalam literatur. Melalui pendekatan ini, berbagai pandangan mengenai karakter kepemimpinan dayah dan perkembangan tata kelolanya dapat dikaji secara sistematis. Dengan demikian, penelitian tidak hanya menghimpun informasi, tetapi juga berusaha membangun pemahaman konseptual mengenai arah transformasi tata kelola dayah (Snyder, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan tema penelitian. Literatur dipilih berdasarkan kesesuaian pembahasan dengan beberapa aspek utama, yaitu kepemimpinan karismatik, struktur dan tata kelola dayah, fungsi manajemen, perubahan organisasi, serta keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Data yang terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema-tema tersebut agar hubungan antar-konsep dapat diidentifikasi secara lebih jelas. Selanjutnya, setiap sumber dibaca secara kritis untuk menemukan persamaan, perbedaan, kecenderungan pemikiran, dan ruang kajian yang belum banyak dibahas. Proses ini menjadi dasar untuk melihat bagaimana tata

kelola dayah berkembang dari pola yang berpusat pada figur pemimpin menuju pola pengelolaan yang lebih terstruktur (Snyder, 2019).

Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan cara menguraikan, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai temuan yang diperoleh dari literatur. Analisis diarahkan untuk memahami hubungan antara otoritas karismatik, pembagian kewenangan, perencanaan, koordinasi, pengambilan keputusan, serta evaluasi dalam tata kelola dayah. Hasil dari berbagai sumber kemudian disintesis untuk membangun gambaran mengenai proses transformasi kelembagaan yang terjadi. Melalui sintesis tersebut, kajian ini berupaya menemukan pola hubungan antara kekuatan tradisi kepemimpinan dan kebutuhan penerapan manajemen dalam perkembangan dayah. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk merumuskan pemahaman konseptual mengenai model tata kelola dayah yang mampu mempertahankan karakter tradisional sekaligus merespons tuntutan pengelolaan lembaga yang semakin kompleks (Snyder, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tata kelola dayah pada awal perkembangannya memiliki keterikatan yang kuat dengan figur pemimpin karismatik. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah kegiatan pendidikan, tetapi juga menjadi pusat otoritas dalam menentukan kebijakan dan menjaga nilai-nilai kelembagaan. Kekuatan kepemimpinan tersebut tumbuh dari kedalaman ilmu, keteladanan, kewibawaan, serta kepercayaan yang diberikan oleh santri dan masyarakat. Kondisi ini menjadikan keberlangsungan dayah dalam banyak hal sangat dipengaruhi oleh kapasitas personal pemimpinnya (Nadlifah, Arifin, & Rahmi, 2020; Kurniawan et al., 2026).

Dominasi kepemimpinan karismatik membentuk pola pengambilan keputusan yang cenderung terpusat pada pemimpin tertinggi dayah. Berbagai keputusan mengenai pendidikan, pengelolaan sumber daya, pengembangan lembaga, maupun hubungan dengan masyarakat memperoleh legitimasi melalui persetujuan pemimpin. Pola tersebut memberikan keuntungan berupa kesatuan arah dan kuatnya kepatuhan anggota lembaga terhadap kebijakan yang ditetapkan. Namun, semakin berkembangnya organisasi dayah menyebabkan sistem yang terlalu bergantung pada satu figur menghadapi tantangan ketika jumlah program, personel, dan kebutuhan pengelolaan semakin meningkat (Nadlifah, Arifin, & Rahmi, 2020; Kurniawan et al., 2026).

Perkembangan dayah kemudian mendorong munculnya kebutuhan terhadap pembagian tugas dan kewenangan yang lebih jelas dalam struktur organisasi. Hasil telaah menunjukkan bahwa fungsi pengelolaan mulai didistribusikan kepada unsur pimpinan, pengurus, tenaga pendidikan, dan unit-unit yang menjalankan bidang tertentu. Pembagian tersebut memungkinkan tugas kelembagaan tidak seluruhnya ditangani secara langsung oleh pemimpin utama. Perubahan ini menjadi salah satu indikasi awal terjadinya transformasi dari pengelolaan berbasis figur menuju tata kelola yang lebih bersifat organisasional (Nurhikmah, 2024; Kurniawan et al., 2026).

Transformasi tata kelola juga terlihat dari meningkatnya perhatian terhadap aspek perencanaan dalam penyelenggaraan kegiatan dayah. Program pendidikan,

pengembangan sumber daya manusia, penyediaan sarana, serta aktivitas kelembagaan mulai membutuhkan perencanaan yang lebih sistematis agar dapat dilaksanakan secara berkesinambungan. Perencanaan membuat pengelolaan lembaga tidak semata-mata bergantung pada keputusan yang bersifat spontan atau situasional. Temuan ini memperlihatkan bahwa fungsi manajemen mulai menjadi instrumen penting dalam mengarahkan perkembangan dayah tanpa harus menghilangkan otoritas pemimpin (Nurhikmah, 2024; Juniati, 2023).

Selain perencanaan, penguatan sistem administrasi menjadi bagian penting dari perubahan tata kelola dayah. Pertumbuhan jumlah santri, tenaga pengajar, fasilitas, program pendidikan, dan sumber pembiayaan menuntut adanya pencatatan serta pengelolaan informasi yang semakin teratur. Administrasi yang lebih tertib memungkinkan lembaga memiliki data yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program. Dengan demikian, administrasi tidak lagi dipandang hanya sebagai kegiatan teknis, tetapi menjadi salah satu unsur yang menopang keberlangsungan tata kelola kelembagaan (Ilyas, 2014; Nurhikmah, 2024).

Hasil kajian juga memperlihatkan bahwa koordinasi antarbagian menjadi semakin penting ketika struktur dan kegiatan dayah berkembang menjadi lebih kompleks. Pembagian tugas yang semakin luas membutuhkan mekanisme komunikasi agar setiap unit tidak menjalankan aktivitasnya secara terpisah dari tujuan lembaga secara keseluruhan. Dalam kondisi tersebut, pemimpin tidak harus menangani seluruh pekerjaan secara langsung, melainkan berperan dalam memastikan kesatuan arah melalui koordinasi dengan para pelaksana. Pola ini menunjukkan adanya perubahan dari kepemimpinan yang berorientasi pada pengendalian langsung menuju kepemimpinan yang didukung oleh sistem kerja organisasi (Nurhikmah, 2024; Kurniawan et al., 2026).

Aspek lain yang muncul dalam transformasi tata kelola adalah semakin pentingnya evaluasi terhadap program dan pelaksanaan kegiatan lembaga. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui ketercapaian program, menemukan kendala, dan menentukan perbaikan terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan. Kehadiran mekanisme evaluasi mendorong keputusan kelembagaan agar tidak hanya didasarkan pada pertimbangan personal, tetapi juga pada informasi mengenai hasil pelaksanaan program. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tata kelola dayah mulai bergerak menuju pola yang lebih terukur dan berorientasi pada kesinambungan perbaikan lembaga (Nurhikmah, 2024).

Meskipun fungsi-fungsi manajemen semakin berkembang, hasil kajian menunjukkan bahwa keberadaan sistem organisasi tidak serta-merta menghilangkan posisi kepemimpinan karismatik. Pemimpin tetap memiliki peran utama dalam menjaga orientasi nilai, identitas, tradisi, serta arah umum pengembangan dayah. Struktur manajemen lebih banyak berfungsi sebagai perangkat yang membantu menerjemahkan visi dan kebijakan pemimpin ke dalam program dan aktivitas kelembagaan. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan antara kepemimpinan karismatik dan manajemen tidak selalu bersifat saling menggantikan, tetapi dapat berlangsung secara berdampingan dan saling memperkuat.

Temuan tersebut sekaligus memperlihatkan bahwa transformasi tata kelola dayah tidak berlangsung dalam bentuk perpindahan yang tegas dari sistem tradisional menuju sistem modern. Perubahan berlangsung melalui proses seleksi dan penyesuaian terhadap unsur-unsur manajemen yang dianggap sesuai dengan kebutuhan serta karakter kelembagaan dayah. Nilai penghormatan terhadap pemimpin dan tradisi pendidikan tetap dipertahankan, sementara fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, administrasi, serta evaluasi terus diperkuat. Dengan pola tersebut, transformasi lebih tepat dipahami sebagai proses integrasi antara otoritas tradisional dengan kebutuhan pengelolaan organisasi yang semakin kompleks.

Integrasi kepemimpinan karismatik dan manajemen menghasilkan bentuk tata kelola yang memiliki karakter berbeda dari sekadar penerapan manajemen organisasi secara umum. Kepemimpinan karismatik memberikan legitimasi, orientasi nilai, dan kekuatan dalam membangun keterikatan anggota terhadap lembaga, sedangkan manajemen memberikan kepastian pembagian pekerjaan serta kesinambungan pelaksanaan program. Keduanya dapat menjalankan fungsi yang berbeda tetapi tetap berada dalam satu kesatuan sistem tata kelola dayah. Temuan ini menjawab kesenjangan kajian bahwa perubahan tata kelola dayah tidak harus dipahami sebagai berakhirnya kepemimpinan karismatik, melainkan sebagai perubahan cara otoritas tersebut dioperasionalkan melalui perangkat manajerial.

PENUTUP

Kajian ini menyimpulkan bahwa transformasi tata kelola dayah berlangsung melalui pergeseran dari pola pengelolaan yang sangat bergantung pada kepemimpinan karismatik menuju sistem manajemen yang lebih terstruktur. Pergeseran tersebut tidak berarti menghilangkan posisi pemimpin karismatik, tetapi menempatkannya sebagai sumber nilai, legitimasi, dan arah strategis lembaga. Sementara itu, fungsi-fungsi operasional mulai didukung oleh pembagian kewenangan, perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, administrasi, dan evaluasi yang lebih sistematis. Dengan demikian, tujuan kajian untuk memahami proses transformasi tata kelola dayah dapat dijawab melalui temuan bahwa perubahan tersebut berlangsung dalam bentuk integrasi antara otoritas karismatik dan mekanisme manajerial.

Temuan tersebut diperkuat oleh adanya kecenderungan bahwa perkembangan kelembagaan dayah membutuhkan sistem pengelolaan yang tidak lagi sepenuhnya bertumpu pada kemampuan personal seorang pemimpin. Bertambahnya program, sumber daya manusia, sarana, serta kompleksitas kebutuhan organisasi mendorong perlunya pembagian tugas dan mekanisme kerja yang lebih jelas. Pada saat yang sama, nilai penghormatan terhadap pemimpin, tradisi pendidikan, dan karakter khas dayah tetap dipertahankan sebagai dasar kehidupan kelembagaan. Oleh karena itu, transformasi tata kelola dayah lebih tepat dipahami sebagai proses penyesuaian dan penguatan sistem kelembagaan daripada sebagai penggantian kepemimpinan tradisional dengan manajemen modern.

Kontribusi kajian ini terletak pada pemahaman konseptual bahwa kepemimpinan karismatik dan manajemen tidak harus ditempatkan sebagai dua pola yang saling bertentangan dalam pengelolaan dayah. Kajian ini menawarkan gagasan tata kelola integratif yang menempatkan kharisma pemimpin sebagai sumber nilai dan orientasi, sedangkan manajemen berfungsi menjamin efektivitas, pembagian tanggung jawab, dan keberlanjutan organisasi. Perspektif tersebut memperluas pembahasan mengenai tata kelola dayah dari yang sebelumnya cenderung memisahkan aspek kepemimpinan dan manajemen menjadi pembacaan yang melihat hubungan keduanya sebagai satu proses transformasi kelembagaan. Dengan demikian, hasil kajian ini dapat menjadi landasan konseptual bagi penelitian selanjutnya maupun pengembangan tata kelola dayah yang tetap berakar pada tradisi sekaligus responsif terhadap kebutuhan kelembagaan yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilyas, M. (2014). Problems dayah management education in Aceh. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 4(2), 747–759.
- Juniati, R. (2023). Manajemen pendidikan dayah berbasis kearifan lokal untuk menjaga tradisi keislaman di Aceh. *Hijri*, 12(2).
- Kurniawan, M. I., Gunadi, G., Samsirin, & Kamalie, A. S. (2026). Kiai charismatic leadership and pesantren transformation: Conceptualization of managed charisma. *Tadbiruna*, 6(1), 199–208. doi:10.51192/jurnalmanajemenpendidikanislam.v6i1.2537.
- Nadlifah, N., Arifin, Z., & Rahmi, S. (2020). Charismatic-visionary leadership of Teungku in developing the role of Dayah MUDI Mesra Samalanga, Bireun, Aceh. *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 139–154. doi:10.21154/cendekia.v1i1.1899.
- Nurhikmah, N. (2024). Educational management functions: Planning, organizing, actuating, controlling. *INTIHA: Islamic Education Journal*, 1(2), 82–91. doi:10.58988/intiha.v1i2.293.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. doi:10.1016/j.jbusres.2019.07.039.