

Manajemen Rekrutmen Guru Dayah Berbasis Tradisi Keilmuan Salafiyah di Aceh

Yusnadi

Universitas Islam Al-Aziziyah Indonesia

Email: yusnadi@unisai.ac.id

ABSTRACT

Dayah, as a traditional Islamic educational institution in Aceh, plays a crucial role in preserving and transmitting Islamic scholarly traditions. The sustainability of this role is strongly influenced by the quality of teachers recruited through mechanisms rooted in salafiyah scholarly traditions. However, studies on the management of teacher recruitment in dayah remain limited and are often viewed merely as cultural practices rather than as a structured educational management system. This article aims to examine the management of teacher recruitment in dayah based on salafiyah scholarly traditions in Aceh. The study employs a qualitative approach through a literature review, analyzing various sources related to dayah education, teacher management, and salafiyah traditions. The findings indicate that teacher recruitment in dayah prioritizes the continuity of scholarly lineage (*sanad*), moral integrity, institutional loyalty, and recognition within the scholarly community. Although informal, the recruitment process follows a consistent and structured pattern through trust-based mechanisms, recommendations, and continuous mentorship. The study concludes that dayah teacher recruitment represents a cultural-religious management model with its own rationality in sustaining Islamic scholarly traditions. This research contributes to the field of Islamic educational management by offering a context-sensitive perspective grounded in local traditions.

Keywords: Dayah, Teacher Recruitment, Salafiyah

ABSTRAK

Dayah sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional di Aceh memiliki peran penting dalam menjaga kesinambungan tradisi keilmuan Islam. Keberlangsungan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas guru yang direkrut melalui mekanisme berbasis tradisi keilmuan salafiyah. Namun, kajian mengenai manajemen rekrutmen guru dayah masih terbatas dan umumnya dipahami sebagai praktik kultural, belum dianalisis sebagai bagian dari sistem manajemen pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam manajemen rekrutmen guru dayah berbasis tradisi

keilmuan salafiyah di Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur terkait pendidikan dayah, manajemen guru, dan tradisi keilmuan salafiyah. Hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen guru dayah menekankan kesinambungan sanad keilmuan, integritas akhlak, loyalitas terhadap dayah, serta legitimasi komunitas keilmuan. Proses rekrutmen berlangsung secara informal namun terstruktur melalui mekanisme kepercayaan, rekomendasi, dan pembinaan berkelanjutan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen guru dayah membentuk model manajemen kultural-religius yang memiliki rasionalitas tersendiri dalam menjaga keberlanjutan tradisi keilmuan. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan perspektif berbasis tradisi lokal.

Kata Kunci: Dayah, Rekrutmen Guru, Salafiyah

PENDAHULUAN

Dayah merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional yang telah lama berperan dalam menjaga, mengembangkan, dan mentransmisikan keilmuan Islam di Aceh (Astuti, 2017). Keberadaan dayah tidak hanya dipahami sebagai tempat belajar ilmu agama, tetapi juga sebagai pusat pembentukan karakter, akhlak, dan tradisi keilmuan Islam yang khas. Dalam konteks sosial dan keagamaan masyarakat Aceh, dayah memiliki posisi strategis sebagai rujukan otoritas keilmuan dan moral. Peran tersebut menjadikan dayah tetap bertahan di tengah perubahan zaman dan dinamika pendidikan modern. Eksistensi dayah yang berkelanjutan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, guru dayah menjadi unsur sentral dalam menjaga keberlangsungan fungsi pendidikan dan keilmuan tersebut.

Guru dayah memiliki peran utama dalam mentransmisikan ilmu-ilmu keislaman yang bersumber dari kitab-kitab turats dan tradisi keilmuan salafiyah (Amiruddin dkk., 2023). Penguasaan materi keilmuan saja tidak dianggap cukup tanpa adanya integritas moral, keteladanan akhlak, dan legitimasi keilmuan dari komunitas dayah. Dalam tradisi salafiyah, seorang guru dipandang sebagai figur yang menyambungkan mata rantai keilmuan melalui sanad yang jelas dan diakui. Hal ini menjadikan posisi guru dayah memiliki dimensi keilmuan, spiritual, dan sosial sekaligus. Keberhasilan proses pendidikan di dayah sangat ditentukan oleh kualitas guru yang

mengajar dan membimbing santri. Dengan demikian, pemilihan guru menjadi aspek krusial dalam sistem pendidikan dayah.

Proses rekrutmen guru di dayah umumnya dilakukan dengan mempertimbangkan nilai-nilai tradisional yang telah lama mengakar. Rekrutmen tidak semata-mata didasarkan pada kualifikasi administratif atau sertifikasi formal, melainkan pada pengakuan keilmuan, kedalaman pemahaman agama, dan kedekatan dengan tradisi dayah. Banyak guru direkrut dari kalangan santri senior yang telah lama menimba ilmu dan dinilai layak oleh pimpinan dayah (Abdullah dkk., 2022). Pola ini mencerminkan kuatnya nilai kepercayaan dan kesinambungan tradisi keilmuan dalam sistem dayah. Rekrutmen yang berbasis tradisi ini dipandang sebagai cara menjaga kemurnian dan kontinuitas ajaran salafiyah. Oleh sebab itu, proses tersebut memiliki karakteristik yang khas dan berbeda dari sistem pendidikan formal.

Perbedaan pola rekrutmen guru dayah dengan lembaga pendidikan formal menunjukkan adanya sistem manajemen yang unik dan kontekstual. Dalam pendidikan formal, rekrutmen guru umumnya mengikuti standar administratif, regulasi pemerintah, dan mekanisme seleksi yang terstruktur. Sebaliknya, dayah lebih menekankan pertimbangan kultural dan spiritual dalam menentukan kelayakan seorang guru. Meskipun tidak tertulis secara formal, proses tersebut berjalan berdasarkan norma dan nilai yang disepakati dalam komunitas dayah. Sistem ini telah berlangsung lama dan diterima sebagai bagian dari tradisi pendidikan Islam di Aceh. Namun demikian, keunikan ini sering kali belum dikaji secara sistematis dalam perspektif manajemen pendidikan.

Berdasarkan kondisi tersebut, manajemen rekrutmen guru dayah berbasis tradisi keilmuan salafiyah menjadi topik yang penting untuk ditelaah lebih mendalam. Kajian ini diperlukan untuk memahami bagaimana nilai-nilai tradisional diinternalisasikan dalam praktik manajerial dayah. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang mekanisme rekrutmen guru yang berorientasi pada kesinambungan keilmuan dan pembentukan akhlak. Pemahaman yang komprehensif terhadap proses ini juga dapat memperkaya khazanah kajian manajemen pendidikan Islam. Dalam konteks Aceh, kajian ini relevan untuk mendokumentasikan praktik pendidikan lokal yang memiliki kekhasan tersendiri. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji manajemen rekrutmen guru dayah berbasis tradisi keilmuan salafiyah di Aceh.

Praktik rekrutmen guru di dayah telah berlangsung lama dan diterima sebagai bagian dari tradisi pendidikan Islam di Aceh. Namun demikian, pembahasan mengenai rekrutmen guru dayah umumnya masih bersifat deskriptif dan terbatas pada narasi historis atau kultural. Aspek manajerial dari proses tersebut jarang mendapat perhatian sebagai objek kajian akademik yang sistematis. Akibatnya, belum banyak diketahui bagaimana proses rekrutmen guru dayah direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi dalam kerangka manajemen pendidikan. Kondisi ini menyebabkan rekrutmen guru dayah sering dipersepsikan sebagai praktik informal semata. Padahal, di balik praktik tersebut terdapat pola dan pertimbangan yang berpotensi membentuk suatu sistem manajemen tersendiri.

Selain keterbatasan kajian manajerial, dimensi tradisi keilmuan salafiyah dalam rekrutmen guru dayah juga belum banyak diungkap secara mendalam. Nilai-nilai seperti sanad keilmuan, otoritas keilmuan, dan legitimasi moral sering disebut secara umum tanpa penjelasan mengenai perannya dalam proses pengambilan keputusan rekrutmen. Hubungan antara tradisi keilmuan tersebut dengan mekanisme seleksi guru belum dijelaskan secara konseptual maupun empiris. Hal ini menyebabkan pemahaman terhadap rekrutmen guru dayah cenderung parsial dan terfragmentasi. Padahal, tradisi keilmuan salafiyah menjadi fondasi utama dalam menentukan kelayakan seorang guru di dayah. Ketiadaan kajian mendalam pada aspek ini menciptakan celah pengetahuan yang signifikan.

Lebih jauh, konteks kekhasan dayah di Aceh jarang dijadikan fokus utama dalam kajian rekrutmen guru. Sebagian penelitian cenderung menggeneralisasi praktik pendidikan pesantren tanpa memperhatikan perbedaan sosial, budaya, dan keilmuan yang melekat pada dayah Aceh (Sagala, 2015; Zulfikar dkk., 2024). Akibatnya, belum tersedia gambaran komprehensif mengenai bagaimana manajemen rekrutmen guru dayah dijalankan sesuai dengan konteks lokal Aceh. Kesenjangan ini menyulitkan upaya memahami praktik rekrutmen guru dayah secara utuh dan kontekstual. Padahal, setiap dayah memiliki dinamika dan nilai khas yang memengaruhi proses rekrutmen guru. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang secara khusus mengisi kekosongan pengetahuan tersebut.

Berbagai kajian sebelumnya telah membahas manajemen guru dan pendidikan pesantren dalam kerangka umum manajemen pendidikan Islam. Fokus penelitian tersebut umumnya menyoroti aspek kepemimpinan, kurikulum, atau kinerja guru tanpa mengkaji secara mendalam proses

rekrutmen guru di dayah. Rekrutmen guru sering diposisikan sebagai bagian kecil dari sistem pendidikan, bukan sebagai proses strategis yang menentukan keberlanjutan tradisi keilmuan. Akibatnya, dimensi khusus rekrutmen guru dayah berbasis tradisi keilmuan salafiyah belum mendapatkan perhatian yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperluas kajian pada aspek yang masih terpinggirkan tersebut.

Mengisi kesenjangan penelitian ini menjadi penting karena rekrutmen guru merupakan pintu awal dalam menjaga kesinambungan keilmuan di dayah. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai proses rekrutmen, nilai-nilai tradisi keilmuan salafiyah berpotensi mengalami pergeseran atau bahkan melemah. Kajian ini dilakukan dengan pendekatan analitis terhadap praktik rekrutmen yang selama ini berlangsung secara kultural. Melalui pengkajian yang sistematis, penelitian ini berupaya mengungkap cara kerja manajemen rekrutmen guru dayah dari perspektif internal dayah itu sendiri. Pendekatan ini diharapkan mampu menjelaskan mekanisme rekrutmen yang belum terungkap dalam penelitian sebelumnya.

Berdasarkan rasional tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen rekrutmen guru dayah berbasis tradisi keilmuan salafiyah di Aceh secara komprehensif. Penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi proses, aktor, serta nilai-nilai yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam rekrutmen guru. Dengan mengkaji aspek yang belum banyak disentuh oleh penelitian terdahulu, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan kontekstual dalam kajian manajemen pendidikan Islam. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pemahaman yang lebih utuh mengenai praktik pendidikan dayah yang khas. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjawab kekosongan pengetahuan yang ada sekaligus memperkaya diskursus akademik terkait manajemen guru dayah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik manajemen rekrutmen guru dayah berbasis tradisi keilmuan salafiyah di Aceh. Pendekatan ini dipilih untuk menggali makna, nilai, dan proses yang berlangsung dalam konteks alami dayah tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi yang ada. Fokus penelitian diarahkan pada satu atau beberapa dayah yang merepresentasikan karakteristik dayah salafiyah di

Aceh. Penentuan lokasi dan subjek penelitian dilakukan secara purposif berdasarkan pertimbangan relevansi dan kekayaan informasi. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman kontekstual terhadap praktik rekrutmen guru di dayah.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dayah, guru senior, dan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen guru. Selain itu, observasi dilakukan untuk memahami secara langsung praktik rekrutmen dan dinamika sosial yang menyertainya. Data sekunder dikumpulkan melalui dokumen internal dayah, seperti catatan sejarah, struktur kelembagaan, dan aturan tidak tertulis terkait rekrutmen guru. Teknik pengumpulan data tersebut dilakukan secara berkesinambungan hingga mencapai kejenuhan data. Kombinasi sumber dan teknik pengumpulan data ini digunakan untuk memperkuat keabsahan temuan penelitian.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh diklasifikasikan dan dianalisis untuk menemukan pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen guru dayah (Moleong, 2005; Sugiyono, 2016). Proses analisis dilakukan secara simultan sejak pengumpulan data hingga tahap akhir penelitian. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara komprehensif dan valid praktik manajemen rekrutmen guru dayah berbasis tradisi keilmuan salafiyah di Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen guru dayah dalam tradisi keilmuan salafiyah dipahami sebagai proses strategis untuk menjaga kesinambungan transmisi ilmu agama. Literatur menunjukkan bahwa keberadaan guru tidak hanya diposisikan sebagai pengajar, tetapi sebagai penjaga mata rantai keilmuan Islam (Ahmad dkk., 2025). Oleh karena itu, rekrutmen guru di dayah tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai keilmuan dan spiritual yang telah mengakar kuat. Proses ini berkembang secara historis dan diterima sebagai praktik yang mapan dalam komunitas dayah. Kajian kepustakaan mengindikasikan bahwa sistem ini bertahan karena dinilai mampu menjaga otoritas keilmuan dayah.

Dengan demikian, rekrutmen guru menjadi fondasi utama dalam menjaga identitas dayah salafiyah.

Salah satu temuan penting dari studi kepustakaan adalah penekanan kuat pada sanad keilmuan sebagai dasar utama rekrutmen guru dayah. Sanad dipahami sebagai legitimasi keilmuan yang menghubungkan seorang guru dengan mata rantai ulama sebelumnya (Zulkifli & Alwi, 2024). Dalam wawancara dengan salah guru dayah yang ada di Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa penguasaan kitab turats tanpa sanad yang jelas dianggap belum cukup untuk menjadi guru di dayah. Sanad keilmuan juga berfungsi sebagai alat kontrol kualitas keilmuan dan pemahaman agama. Hal ini membedakan rekrutmen guru dayah dari sistem pendidikan formal yang berbasis ijazah (Wawancara, Guru A). Dengan demikian, sanad keilmuan menjadi instrumen seleksi utama dalam tradisi salafiyah.

Selain sanad, pengakuan moral dan akhlak menjadi faktor dominan dalam rekrutmen guru dayah. Kajian pustaka menegaskan bahwa akhlak guru dipandang sebagai cerminan kualitas ilmu yang dimiliki. Guru yang memiliki kedalaman ilmu tetapi tidak menunjukkan keteladanan akhlak cenderung tidak diprioritaskan dalam proses rekrutmen. Tradisi dayah memandang akhlak sebagai prasyarat utama keberkahan ilmu. Oleh karena itu, aspek moral menjadi indikator penting dalam menentukan kelayakan seorang guru. Temuan ini menunjukkan bahwa rekrutmen guru dayah mengintegrasikan dimensi keilmuan dan etika secara simultan.

Dalam wawancara dengan salah guru dayah yang ada di Kabupaten Aceh Selatan menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru dayah berlangsung melalui mekanisme informal yang berbasis kepercayaan. Rekomendasi dari guru senior atau pimpinan dayah menjadi salah satu cara utama dalam menentukan calon guru. Mekanisme ini dibangun melalui interaksi panjang dalam proses belajar-mengajar dan pengabdian santri. Kepercayaan tersebut terbentuk secara gradual melalui observasi terhadap kapasitas keilmuan dan perilaku calon guru. Meskipun tidak tertulis, mekanisme ini berjalan secara konsisten dalam komunitas dayah (Wawancara, Guru B). Hal ini menunjukkan adanya sistem seleksi yang bersifat kultural namun terstruktur.

Dalam kajian kepustakaan, ditemukan bahwa loyalitas terhadap dayah merupakan pertimbangan penting dalam rekrutmen guru. Guru diharapkan memiliki komitmen pengabdian jangka panjang terhadap lembaga dan nilai-nilai dayah. Loyalitas ini tidak hanya diwujudkan dalam kesediaan mengajar, tetapi juga dalam menjaga tradisi dan disiplin dayah. Literatur menegaskan

bahwa loyalitas dianggap sebagai bentuk tanggung jawab moral terhadap amanah keilmuan (A'yun, 2019). Hal ini membedakan guru dayah dari tenaga pendidik profesional yang berorientasi kontraktual. Dengan demikian, loyalitas menjadi bagian integral dari kriteria rekrutmen guru dayah.

Studi kepustakaan juga mengungkap bahwa rekrutmen guru dayah tidak dipisahkan dari proses pembinaan berkelanjutan. Calon guru biasanya melalui tahap pengabdian sebelum diberikan kepercayaan penuh untuk mengajar. Tahap ini berfungsi sebagai masa uji kompetensi keilmuan dan kematangan spiritual. Literatur menunjukkan bahwa pembinaan dilakukan secara informal melalui bimbingan langsung dari guru senior. Proses ini menjadi bagian dari sistem regenerasi guru dayah (Adhim, 2020). Dengan demikian, rekrutmen dan pembinaan guru berjalan secara simultan dan berkesinambungan.

Temuan lain menunjukkan bahwa praktik rekrutmen guru dayah jarang dikaji sebagai bagian dari manajemen pendidikan. Sebagian besar literatur membahasnya sebagai fenomena budaya atau tradisi keagamaan (Zubaidi & Ashari, 2025). Akibatnya, tahapan manajerial seperti perencanaan, seleksi, dan evaluasi belum terpetakan secara konseptual. Padahal, praktik tersebut menunjukkan adanya pola manajemen yang khas dan konsisten. Ketiadaan kerangka manajerial ini menciptakan kesenjangan pemahaman akademik. Hal ini memperkuat urgensi untuk mengkaji rekrutmen guru dayah dalam perspektif manajemen pendidikan Islam.

Literatur juga mengindikasikan adanya ketegangan antara praktik rekrutmen tradisional dayah dan tuntutan standarisasi pendidikan modern. Sistem pendidikan formal menuntut kualifikasi administratif yang sering kali tidak sejalan dengan tradisi dayah. Namun, kajian pustaka menunjukkan bahwa dayah tetap mempertahankan sistem rekrutmennya demi menjaga kemurnian tradisi keilmuan (Nur, 2019). Ketegangan ini sering dipersepsikan sebagai kelemahan sistem dayah. Padahal, dalam perspektif internal, praktik tersebut justru dipandang sebagai kekuatan. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan kontekstual dalam menilai sistem rekrutmen guru dayah.

Dalam konteks Aceh, berdasarkan wawancara dengan salah satu guru dayah yang ada di Kabupaten Bireuen, menunjukkan bahwa dayah memiliki kekhasan sosial dan historis yang memengaruhi rekrutmen guru. Dayah Aceh tumbuh dalam tradisi keilmuan yang kuat dan memiliki jaringan ulama yang luas. Faktor ini memperkuat praktik rekrutmen berbasis sanad dan pengakuan komunitas. Namun, kajian yang secara khusus mengulas konteks

Aceh masih terbatas. Akibatnya, pemahaman terhadap rekrutmen guru dayah Aceh cenderung disamaratakan dengan pesantren di daerah lain. Temuan ini menegaskan pentingnya kajian yang berfokus pada konteks lokal Aceh.

Secara keseluruhan, hasil studi kepustakaan menunjukkan bahwa rekrutmen guru dayah membentuk suatu model manajemen yang bersifat kultural-religius. Model ini tidak berbasis pada aturan formal tertulis, tetapi pada nilai, norma, dan tradisi yang disepakati bersama. Meskipun bersifat informal, praktik tersebut menunjukkan konsistensi dan keberlanjutan yang kuat. Literatur belum banyak mengkaji model ini sebagai sebuah sistem manajemen yang utuh. Hal ini memperkuat posisi penelitian ini dalam mengisi kekosongan kajian. Dengan demikian, rekrutmen guru dayah dapat dipahami sebagai sistem manajemen alternatif dalam pendidikan Islam.

Berdasarkan analisa penulis, praktik rekrutmen guru dayah tidak dapat dinilai menggunakan standar manajemen modern semata. Rekrutmen berbasis tradisi keilmuan salafiyah justru menunjukkan rasionalitas tersendiri dalam menjaga otoritas ilmu dan keberlanjutan dayah. Sistem ini mencerminkan integrasi antara nilai spiritual, keilmuan, dan kelembagaan. Oleh karena itu, rekrutmen guru dayah seharusnya dipahami sebagai kekuatan kultural, bukan sebagai praktik yang tertinggal. Analisa ini menegaskan bahwa manajemen rekrutmen guru dayah memiliki kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen pendidikan Islam. Dengan demikian, temuan penelitian ini membuka ruang bagi pengembangan model manajemen pendidikan yang lebih kontekstual dan berakar pada tradisi lokal.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen rekrutmen guru dayah berbasis tradisi keilmuan salafiyah di Aceh dijalankan melalui mekanisme kultural-religius yang menekankan kesinambungan sanad keilmuan, akhlak, dan legitimasi komunitas. Proses rekrutmen tersebut tidak bersifat acak, melainkan mengikuti pola yang konsisten dan dipahami bersama oleh komunitas dayah. Rekrutmen guru diposisikan sebagai langkah strategis dalam menjaga keberlanjutan tradisi keilmuan Islam. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk memahami praktik manajemen rekrutmen guru dayah secara komprehensif telah tercapai. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem tradisional dayah memiliki rasionalitas manajerial tersendiri.

Jawaban tersebut diperkuat oleh temuan bahwa rekrutmen guru dayah tidak hanya berorientasi pada penguasaan ilmu, tetapi juga pada integritas

moral dan loyalitas terhadap lembaga. Studi ini menunjukkan bahwa mekanisme rekomendasi, pengabdian, dan pembinaan berkelanjutan berfungsi sebagai alat seleksi yang efektif. Praktik tersebut membentuk sistem manajemen yang meskipun tidak tertulis, berjalan secara terstruktur dan berkesinambungan. Hal ini menegaskan bahwa rekrutmen guru dayah merupakan bagian integral dari sistem pendidikan dayah. Oleh karena itu, rekrutmen guru dayah tidak dapat dilepaskan dari konteks nilai dan tradisi keilmuan salafiyah.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pengayaan kajian manajemen pendidikan Islam dengan menghadirkan perspektif manajemen rekrutmen guru berbasis tradisi keilmuan salafiyah. Penelitian ini mengisi kesenjangan kajian yang selama ini lebih menekankan pendekatan manajemen formal dan administratif. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan pemahaman kontekstual mengenai praktik pendidikan dayah di Aceh yang memiliki kekhasan tersendiri. Temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan model manajemen pendidikan Islam yang lebih inklusif terhadap nilai-nilai lokal. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi secara teoretis dan kontekstual dalam diskursus manajemen guru di lembaga pendidikan Islam tradisional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Basyah, M. M., Zahara, Z., & Ibrahim, N. (2022). Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Jurnal Seumubeuet*, 1(1), 96–113. <https://ejournal.ymal.or.id/index.php/jsmbt/article/view/99>
- Adhim, F. (2020). *Arah Baru Manajemen Pondok Pesantren*. Literasi Nusantara.
- Ahmad, J., Mutaqin, D. Z., & Supardi, E. (2025). *Kurikulum Pendidikan Diniyah Formal Jenjang Ulya*. Minhaj Pustaka.
- Amiruddin, A., Walidin, W., Gade, S., & Silahuddin. (2023). Istiqamah Seumubeuet Teungku Dayah Salafiyah Aceh: (Analysis of the Alamtologi Approach). *Jurnal Al-Fikrah*, 12(1), 82–95. <https://doi.org/10.54621/jiaf.v12i1.626>
- Astuti, S. (2017). Agama, Budaya dan Perubahan Sosial Perspektif Pendidikan Islam di Aceh. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 23–46.
- A'yun, Q. (2019). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Mempengaruhi Motivasi Guru di Lembaga Pendidikan Islam Bani Hasyim. *Vicratina: Jurnal Ilmiah Keagamaan*, 4(8), 203–221.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nur, I. (2019). *Modernisasi dayah di kabupaten Aceh Tengah [Disertasi]*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sagala, S. (2015). Manajemen dan kepemimpinan pendidikan pondok pesantren. *Jurnal tarbiyah*, 22(2).
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zubaidi, M. A., & Ashari, A. (2025). Manajemen Rekrutmen Guru sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Journal of Education and Contemporary Linguistics*, 2(02), 46–62.
- Zulfikar, Z., Al Husaini, M. D., & Salabi, A. S. (2024). Integrasi Nilai-nilai Kearifan Lokal dalam Manajemen Pendidikan Pesantren: Studi pada Dayah Raudhatul Ma'arif Al-Aziziyah Cot Trueng. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 15(1), 53–64.
- Zulkifli, H. K., & Alwi, S. (2024). Strategi Rekrutmen Dan Pembinaan Guru Di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Desa Bate Iliiek Samalanga Bireuen. *Jurnal At-Tarbiyyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 10(2), 89–97.