



# REGENERASI KEPEMIMPINAN PATRIARKAL DI PONDOK PESANTREN DARUSSALAM MARTAPURA: PERSPEKTIF OTORITAS MAX WEBER

Zaidan Almas<sup>1</sup>, Masdar Hilmy<sup>2</sup>, Desi Erawati<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Universitas Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: [zaidan.2510310031@uin-palangkaraya.ac.id](mailto:zaidan.2510310031@uin-palangkaraya.ac.id)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2878>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 11 April 2026

Final Revised: 23 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 27 June 2026

### Keywords:

Leadership succession

Patriarchy

Pesantren (Islamic boarding schools)

Traditional authority

Charismatic authority



## ABSTRACT

*Objective:* This study aims to analyze patriarchal leadership regeneration at the Darussalam Martapura Islamic Boarding School through the perspective of Max Weber's theory of traditional and charismatic authority. The study was conducted because previous research has predominantly examined either the charisma of religious leaders or family-based succession separately, leaving the interaction between these two dimensions in the reproduction of patriarchal leadership insufficiently explained. *Method:* This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving pesantren leaders, members of the founding family, administrators, teachers, students, alumni, and community leaders. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing. *Results:* The findings reveal that leadership succession is primarily inherited by sons or male relatives of the founding family through family deliberation and consultation with senior pesantren figures. Leadership legitimacy is established through lineage, tradition, and community trust as forms of traditional authority. However, successors are also required to demonstrate religious competence, piety, authority, and charisma to gain broader acceptance. *Novelty:* This study finds that the reproduction of patriarchy in pesantren leadership is sustained not only through genealogical inheritance but also through charismatic legitimacy. The combination of traditional and charismatic authority reinforces the acceptance of male dominance as a legitimate and natural pattern of leadership succession within the pesantren.

## ABSTRAK

*Objektif:* Penelitian ini bertujuan menganalisis regenerasi kepemimpinan berbasis patriarki di Pondok Pesantren Darussalam Martapura melalui perspektif teori otoritas tradisional dan karismatik Max Weber. Kajian ini dilakukan karena penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti kharisma kiai atau pewarisan keluarga secara terpisah, sehingga belum menjelaskan keterkaitan keduanya dalam reproduksi kepemimpinan patriarkal serta proses pembentukan legitimasi kepemimpinan di lingkungan pesantren. *Metode:* Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan pesantren, keluarga pendiri, pengurus, ustaz, santri, alumni, dan tokoh masyarakat. Data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. *Hasil:* Hasil penelitian menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan berlangsung melalui pewarisan kepada anak laki-laki atau kerabat laki-laki dari keluarga pendiri. Proses suksesi dilakukan melalui musyawarah keluarga dan tokoh senior pesantren. Legitimasi kepemimpinan dibangun berdasarkan garis keturunan, tradisi, dan kepercayaan masyarakat sebagai bentuk otoritas tradisional. Namun, penerus juga harus memiliki kemampuan keagamaan, kesalehan, kewibawaan, dan kharisma agar memperoleh penerimaan dari santri dan masyarakat. *Kebaruan:* Penelitian ini menemukan bahwa reproduksi patriarki dalam kepemimpinan pesantren tidak hanya dipertahankan melalui hubungan genealogis, tetapi juga diperkuat oleh legitimasi karismatik. Perpaduan otoritas tradisional dan karismatik tersebut menjadikan dominasi laki-laki dalam regenerasi kepemimpinan pesantren tetap diterima sebagai sesuatu yang sah dan wajar serta mampu mempertahankan keberlanjutan otoritas kepemimpinan pesantren dari generasi ke generasi.

**Kata kunci:** Regenerasi Kepemimpinan, Patriarki, Pesantren, Otoritas Tradisional, Otoritas Karismatik

## PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki karakteristik khas dalam sistem pendidikan, budaya organisasi, dan pola kepemimpinannya. Berbeda dengan lembaga pendidikan formal lainnya, pesantren tidak hanya dibangun melalui mekanisme administratif dan birokratis, tetapi juga bertumpu pada figur kiai sebagai pemimpin spiritual, pendidik, sekaligus pemegang otoritas utama dalam pengambilan keputusan. Dalam tradisi pesantren, legitimasi kepemimpinan tidak semata-mata diperoleh melalui kompetensi manajerial, melainkan juga melalui pewarisan genealogis, kharisma keagamaan, dan pengakuan sosial dari santri maupun masyarakat. Posisi sentral kiai menjadikan kepemimpinan pesantren memiliki karakter yang berbeda dengan organisasi pendidikan modern karena otoritas personal dan simbolik sering kali lebih dominan dibandingkan otoritas formal kelembagaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan pesantren merupakan arena penting untuk memahami relasi antara tradisi, otoritas keagamaan, dan struktur sosial dalam pendidikan Islam (Dhofier, 2015; Bruinessen, 1995; Wahid, 2001; Raihani, 2021).

Urgensi penelitian mengenai regenerasi kepemimpinan pesantren semakin penting seiring dengan meningkatnya jumlah pesantren dan perannya dalam sistem pendidikan nasional. Data Kementerian Agama Republik Indonesia menunjukkan bahwa jumlah pesantren terus mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan tersebut menunjukkan bahwa pesantren bukan hanya lembaga pendidikan keagamaan, tetapi juga institusi sosial yang memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan nilai, identitas, dan kehidupan masyarakat Muslim Indonesia. Di tengah perkembangan tersebut, keberlanjutan kepemimpinan menjadi isu strategis karena keberhasilan atau kegagalan proses regenerasi akan memengaruhi stabilitas organisasi, kualitas pendidikan, dan keberlangsungan tradisi pesantren di masa depan (Kementerian Agama RI, 2024; Rosser & Fahmi, 2022).

**Tabel 1. Perkembangan Jumlah Pesantren di Indonesia**

Tahun	Jumlah Pesantren	Jumlah Santri
2020	28.194	4,29 juta
2022	36.600	4,80 juta
2024	39.043	5,10 juta

*Sumber: Kementerian Agama Republik Indonesia (2024).*

Data tersebut menunjukkan bahwa pesantren memiliki posisi yang semakin strategis dalam pembangunan pendidikan nasional. Namun demikian, besarnya jumlah pesantren tidak selalu diikuti dengan kajian yang memadai mengenai pola regenerasi kepemimpinan yang berlangsung di dalamnya. Sebagian besar pesantren masih mempertahankan model suksesi berbasis keluarga pendiri, terutama pada pesantren salaf yang menjadikan garis keturunan sebagai salah satu sumber legitimasi kepemimpinan. Situasi ini menimbulkan pertanyaan akademik mengenai bagaimana proses pewarisan otoritas berlangsung dan bagaimana legitimasi kepemimpinan dipertahankan dalam konteks perubahan sosial dan modernisasi kelembagaan yang semakin kompleks (Dhofier, 2015; Rosser & Fahmi, 2022; Parker & Raihani, 2023).

Dalam sejarah perkembangan pesantren di Indonesia, posisi kiai tidak hanya dipahami sebagai guru agama, tetapi juga sebagai figur yang membentuk identitas, arah perkembangan, dan keberlanjutan lembaga. Wahid menjelaskan bahwa kepemimpinan pesantren tumbuh dari perpaduan antara nilai-nilai agama, budaya lokal, dan relasi sosial masyarakat sehingga otoritas kiai sering kali bersifat personal dan memperoleh

penghormatan yang sangat tinggi. Pandangan tersebut sejalan dengan Geertz yang menyatakan bahwa masyarakat tradisional di Indonesia cenderung memberikan legitimasi kepada pemimpin agama yang dianggap memiliki kesalehan, kekuatan moral, dan kedekatan spiritual dengan masyarakat. Oleh karena itu, kepemimpinan pesantren tidak hanya berfungsi sebagai instrumen organisasi, tetapi juga sebagai sarana reproduksi nilai dan otoritas keagamaan yang diwariskan secara lintas generasi (Geertz, 1960; Wahid, 2001).

Fenomena kepemimpinan berbasis garis keturunan merupakan salah satu karakteristik yang masih kuat ditemukan dalam banyak pesantren tradisional di Indonesia. Praktik ini tampak pada berbagai pesantren besar seperti Lirboyo, Sidogiri, Langitan, dan Darussalam Martapura yang mempertahankan kesinambungan kepemimpinan melalui keluarga pendiri. Dalam pola tersebut, legitimasi kepemimpinan tidak hanya dibangun melalui kapasitas intelektual dan kemampuan manajerial, tetapi juga melalui nasab yang dipandang sebagai pewaris otoritas moral, spiritual, dan kultural pesantren. Akibatnya, posisi kepemimpinan sering kali lebih mudah diakses oleh anggota keluarga laki-laki dibandingkan pihak lain di luar garis keturunan pendiri. Fenomena ini menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan pesantren tidak dapat dilepaskan dari konstruksi sosial patriarki yang masih mengakar dalam budaya organisasi pesantren (Dhofier, 2015; Falah, 2019; Yusuf & Taufiqurrahman, 2024).

Di satu sisi, pola regenerasi berbasis keluarga memiliki sejumlah kelebihan karena mampu menjaga kesinambungan tradisi, identitas, dan nilai-nilai pesantren. Santri dan masyarakat cenderung lebih mudah menerima penerus yang berasal dari keluarga pendiri karena dianggap mewarisi simbol, kharisma, dan otoritas keluarga kiai. Mastuhu menjelaskan bahwa salah satu kekuatan utama pesantren adalah kemampuannya mempertahankan kesinambungan nilai dan tradisi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Namun di sisi lain, pola regenerasi yang terlalu menekankan faktor keturunan juga berpotensi menimbulkan eksklusivitas kepemimpinan karena akses terhadap posisi strategis menjadi terbatas pada kelompok keluarga tertentu. Akibatnya, aspek kompetensi dan profesionalitas berpotensi tersisihkan oleh faktor genealogis dalam proses suksesi kepemimpinan (Mastuhu, 1994; Zuhriy, 2011; Zarkasyi, 2005).

Persoalan tersebut menjadi semakin relevan di tengah tuntutan modernisasi pendidikan Islam. Saat ini pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga transmisi ilmu agama, tetapi juga dituntut mampu mengelola kurikulum modern, teknologi informasi, sumber daya manusia, jejaring kerja sama, dan akuntabilitas publik. Kondisi tersebut mendorong munculnya kebutuhan terhadap sistem kepemimpinan yang lebih profesional, transparan, dan berbasis kompetensi. Menurut Ritzer dan Stepnisky, perubahan sosial dalam masyarakat modern mendorong organisasi tradisional bergerak menuju bentuk kepemimpinan yang semakin rasional dan birokratis. Fenomena yang sama juga terlihat dalam transformasi tata kelola pesantren di Indonesia yang mulai mengadopsi sistem yayasan dan manajemen profesional tanpa sepenuhnya meninggalkan legitimasi tradisional yang telah mengakar (Ritzer & Stepnisky, 2018; Rosser & Fahmi, 2022; Parker & Raihani, 2023).

Untuk memahami fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan teori otoritas Max Weber. Weber membagi otoritas ke dalam tiga tipe ideal, yaitu otoritas tradisional, otoritas karismatik, dan otoritas rasional-legal. Otoritas tradisional bersumber dari kepercayaan terhadap adat dan warisan turun-temurun, sedangkan otoritas karismatik lahir dari keyakinan pengikut terhadap kualitas luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin. Dalam konteks pesantren, kedua bentuk otoritas tersebut sering kali hadir secara bersamaan. Pewarisan kepemimpinan melalui garis keluarga menunjukkan dominasi otoritas tradisional,

sementara penerimaan santri dan masyarakat terhadap figur kiai menunjukkan beroperasinya otoritas karismatik. Dengan demikian, teori Weber menjadi relevan untuk menjelaskan bagaimana legitimasi kepemimpinan pesantren dibangun dan direproduksi dari generasi ke generasi (Weber, 1978; Arifin, 2017; Joosse, 2021; Gorski, 2023).

Kharisma merupakan unsur penting dalam proses regenerasi kepemimpinan tersebut. Menurut Weber, kharisma tidak dapat diwariskan secara otomatis melalui hubungan darah, melainkan harus memperoleh pengakuan dari para pengikut. Seorang penerus yang berasal dari keluarga pendiri tetap harus menunjukkan kapasitas keilmuan, kesalehan, keteladanan, dan kemampuan memimpin agar diterima oleh santri dan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan suksesi kepemimpinan pesantren tidak hanya ditentukan oleh faktor genealogis, tetapi juga oleh kemampuan penerus membangun legitimasi karismatik yang diakui secara kolektif. Dalam perspektif Weber, proses ini dikenal sebagai *routinization of charisma*, yaitu pelembagaan kharisma agar dapat dipertahankan dalam struktur organisasi yang berkelanjutan (Weber, 1978; Widigdo, 2017; Hanani et al., 2023; Wydra, 2022).

Selain berkaitan dengan persoalan otoritas, regenerasi kepemimpinan pesantren juga berkaitan erat dengan isu gender. Dominasi laki-laki dalam struktur kepemimpinan pesantren menunjukkan bahwa konstruksi patriarki masih memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan akses terhadap posisi kepemimpinan. Perempuan, meskipun memiliki kompetensi pendidikan dan manajerial yang memadai, sering kali tidak memperoleh peluang yang sama untuk menjadi pemimpin pesantren. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa hambatan tersebut tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga didukung oleh legitimasi budaya dan religius yang menempatkan laki-laki sebagai pewaris utama otoritas keagamaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan pesantren tidak dapat dipahami hanya sebagai persoalan organisasi, tetapi juga sebagai persoalan relasi kuasa dan reproduksi gender dalam lembaga pendidikan Islam (Sulaiman, 2020; Zine, 2021; Bano, 2022; Kloos & Steinebach, 2023; Syamsiyatun, 2024).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan pesantren, sebagian besar masih berfokus pada kharisma kiai, kepemimpinan transformasional, modernisasi manajemen pesantren, atau partisipasi perempuan dalam pendidikan Islam secara terpisah. Penelitian yang secara khusus menjelaskan bagaimana otoritas tradisional dan otoritas karismatik bekerja secara simultan dalam mereproduksi kepemimpinan patriarkal di lingkungan pesantren masih sangat terbatas. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diisi, khususnya terkait hubungan antara pewarisan genealogis, kharisma, legitimasi otoritas, dan reproduksi patriarki dalam proses regenerasi kepemimpinan pesantren (Raihani, 2021; Lukens-Bull, 2022; Bano, 2022; Kloos & Steinebach, 2023; Yusuf & Taufiqurrahman, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai regenerasi kepemimpinan berbasis patriarki di Pondok Pesantren Darussalam Martapura menjadi penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara pewarisan genealogis, kharisma, dan legitimasi kepemimpinan melalui perspektif teori otoritas Max Weber. Kebaruan penelitian ini terletak pada upayanya menjelaskan bahwa reproduksi patriarki dalam kepemimpinan pesantren tidak hanya dipertahankan melalui hubungan genealogis, tetapi juga diperkuat oleh legitimasi karismatik yang menjadikan dominasi laki-laki tetap diterima sebagai sesuatu yang sah dan wajar. Temuan tersebut diharapkan dapat memperkaya kajian sosiologi pendidikan Islam, khususnya mengenai hubungan antara otoritas, kharisma, patriarki, dan regenerasi kepemimpinan dalam pesantren kontemporer.

## METODE PENELITIAN

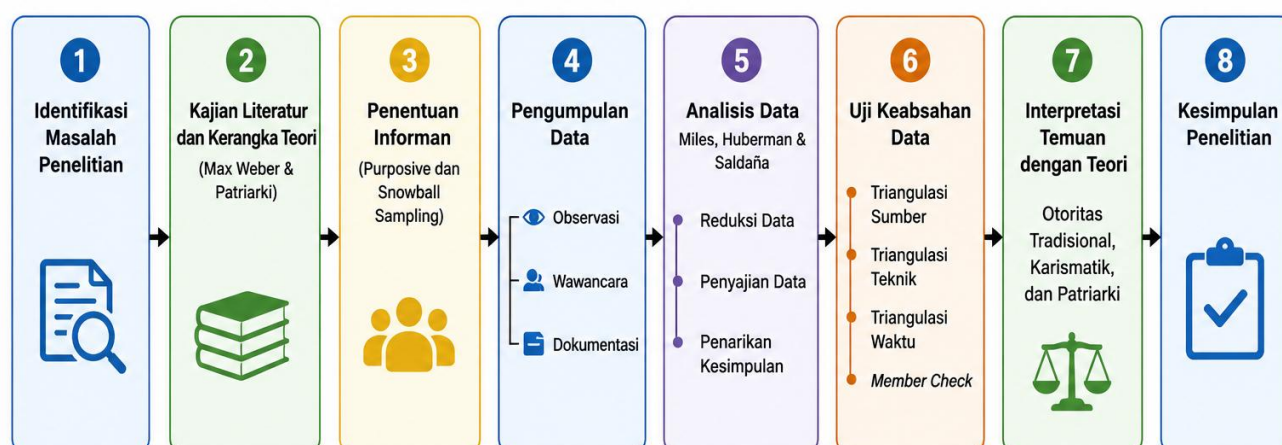
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk menganalisis regenerasi kepemimpinan berbasis patriarki di Pondok Pesantren Darussalam Martapura. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam proses pewarisan kepemimpinan, konstruksi patriarki, serta mekanisme pembentukan legitimasi otoritas tradisional dan karismatik dalam lingkungan pesantren (Creswell, 2018; Moleong, 2017). Studi kasus digunakan karena penelitian difokuskan pada satu fenomena tertentu dalam konteks kehidupan nyata yang memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika regenerasi kepemimpinan pesantren (Yin, 2018).

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang meliputi pimpinan pesantren, keluarga pendiri, pengurus, ustaz, santri senior, alumni, dan tokoh masyarakat yang memiliki keterkaitan langsung dengan proses regenerasi kepemimpinan. Untuk memperluas informasi, peneliti juga menggunakan snowball sampling apabila ditemukan informan lain yang relevan berdasarkan rekomendasi informan sebelumnya (Patton, 2015; Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi nonpartisipan, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami interaksi sosial antara kiai, keluarga pesantren, pengurus, dan santri dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Wawancara difokuskan pada mekanisme suksesi kepemimpinan, peran garis keturunan, dominasi patriarki, serta pembentukan legitimasi karismatik. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk menelaah arsip pesantren, struktur organisasi, silsilah keluarga, dan berbagai dokumen yang berkaitan dengan sejarah kepemimpinan pesantren (Nasution, 2016; Creswell, 2018).

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Seluruh temuan kemudian dianalisis menggunakan perspektif otoritas tradisional dan karismatik Max Weber serta konsep patriarki untuk menjelaskan hubungan antara pewarisan genealogis, kharisma, dan legitimasi kepemimpinan pesantren (Miles et al., 2014; Weber, 1978). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu, dan member check untuk memastikan kredibilitas hasil penelitian (Denzin & Lincoln, 2018; Patton, 2015).

Gambar 1. Alur Penelitian



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

### Regenerasi Kepemimpinan Berbasis Garis Keturunan dan Patriarki

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Martapura berlangsung melalui sistem pewarisan keluarga yang kuat. Kepemimpinan secara dominan diwariskan kepada anak laki-laki atau kerabat laki-laki dari keluarga pendiri. Pola ini telah berlangsung sejak awal berdirinya pesantren dan dipandang sebagai cara untuk menjaga kesinambungan tradisi, nama besar keluarga, dan legitimasi sosial pesantren. Pergantian kepemimpinan tidak dilakukan melalui mekanisme pemilihan formal, melainkan melalui musyawarah keluarga besar dan tokoh senior pesantren. Salah seorang anggota keluarga pendiri menyatakan: *"Kepemimpinan pesantren diwariskan kepada anak laki-laki dari keluarga karena mereka dianggap paling memahami tradisi dan amanah pendiri."* Informan lain menambahkan: *"Biasanya yang dipilih adalah anak laki-laki yang paling sering mendampingi kiai, aktif di pesantren, dan sudah dikenal masyarakat."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa garis keturunan menjadi syarat utama dalam menentukan penerus. Anak laki-laki dari keluarga pendiri dipandang sebagai pihak yang paling memahami sejarah, visi, dan budaya pesantren. Oleh karena itu, meskipun terdapat ustaz atau pengurus di luar keluarga yang memiliki kemampuan dan pengalaman, mereka tidak ditempatkan sebagai calon utama. Salah seorang ustaz senior menjelaskan: *"Banyak ustaz yang pintar dan sudah lama mengabdikan, tetapi kalau bukan dari keluarga, biasanya hanya membantu menjalankan pesantren, bukan menjadi pimpinan."*

Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan genealogis lebih diutamakan dibandingkan kemampuan administratif atau profesional. Dengan demikian, kepemimpinan pesantren dibangun atas dasar loyalitas terhadap keluarga pendiri dan kepercayaan bahwa keluarga merupakan penjaga utama tradisi pesantren. Selain berbasis keturunan, pola regenerasi juga memperlihatkan kuatnya budaya patriarki. Laki-laki dipandang lebih layak menjadi pemimpin, sedangkan perempuan lebih sering ditempatkan pada bidang pendidikan santri putri, konsumsi, dan administrasi. Salah seorang ustazah menyatakan: *"Kalau perempuan biasanya diberi tanggung jawab di bagian putri atau administrasi, tetapi jarang sekali dipersiapkan menjadi pimpinan utama."*

Pandangan serupa disampaikan oleh pengurus senior: *"Di masyarakat sini, pemimpin pesantren itu identik dengan laki-laki karena kiai harus memimpin pengajian, bertemu masyarakat, dan mengambil keputusan."* Akibatnya, perempuan memang memiliki ruang partisipasi dalam pengelolaan pesantren, tetapi akses mereka terhadap posisi puncak sangat terbatas. Mereka lebih sering berperan sebagai pendukung kepemimpinan laki-laki daripada sebagai penerus utama. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya patriarki tidak hanya tampak dalam pembagian kerja, tetapi juga dalam proses reproduksi kekuasaan di lingkungan pesantren.

Tabel 1. Karakteristik Regenerasi Kepemimpinan Berbasis Garis Keturunan dan Patriarki di Pondok Pesantren Darussalam

Aspek	Temuan
Dasar pemilihan pemimpin	Garis keturunan keluarga pendiri
Mekanisme suksesi	Musyawarah keluarga dan tokoh senior
Calon yang diprioritaskan	Anak laki-laki atau kerabat laki-laki
Posisi perempuan	Mengelola santri putri dan administrasi
Posisi ustaz luar keluarga	Pendukung, bukan calon penerus

Temuan tersebut menegaskan bahwa regenerasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Martapura masih sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara sistem kekerabatan dan budaya patriarki.

### Otoritas Tradisional dan Karismatik sebagai Dasar Legitimasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan di Pondok Pesantren

Darussalam Martapura dibangun melalui perpaduan antara otoritas tradisional dan otoritas karismatik. Otoritas tradisional tampak dari keyakinan bahwa penerus yang sah harus berasal dari keluarga pendiri. Masyarakat, santri, dan pengurus memandang keluarga pendiri sebagai simbol keberlanjutan pesantren dan sumber legitimasi utama. Salah seorang tokoh masyarakat menyatakan: *"Masyarakat percaya kepada keluarga pendiri. Jadi siapa pun yang memimpin tetap harus dari keluarga supaya pesantren tidak berubah."* Informan lain menambahkan: *"Kalau yang memimpin bukan keluarga, masyarakat biasanya ragu. Mereka khawatir tradisi pesantren akan hilang."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan tidak ditentukan melalui aturan formal atau pemilihan terbuka, tetapi melalui kepercayaan terhadap garis keturunan. Dalam pandangan masyarakat, keluarga pendiri dipandang paling mampu menjaga ajaran, tradisi, dan identitas pesantren. Oleh karena itu, restu keluarga besar dan tokoh senior menjadi syarat utama sebelum seseorang diterima sebagai pemimpin.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa garis keturunan saja tidak cukup untuk memperoleh legitimasi penuh. Tidak semua anak laki-laki dari keluarga pendiri secara otomatis diterima sebagai penerus. Mereka harus memiliki kualitas yang mencerminkan sosok kiai, seperti kemampuan agama, akhlak, kedisiplinan, kewibawaan, dan kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat. Salah seorang alumni menjelaskan: *"Kalau hanya anak kiai saja, belum tentu diterima. Orang akan melihat apakah dia punya ilmu, akhlak, dan wibawa seperti ayahnya."* Pandangan serupa disampaikan oleh santri senior: *"Biasanya yang dipilih itu anak yang sejak kecil aktif di pesantren, sering mengajar, ikut ayahnya ke masyarakat, dan sudah dikenal oleh santri."*

Kharisma calon pemimpin dibangun melalui proses sosial yang panjang. Sejak usia muda, calon penerus biasanya mulai dilibatkan dalam berbagai aktivitas pesantren, seperti memimpin pengajian, mengajar santri, menghadiri undangan masyarakat, dan membantu ayahnya dalam kegiatan keagamaan. Melalui proses tersebut, masyarakat dan santri menilai apakah calon penerus benar-benar memiliki karakter seorang kiai. Seorang pengurus pesantren menjelaskan: *"Seorang penerus harus bisa menunjukkan sikap yang tenang, berilmu, dan dekat dengan masyarakat. Kalau tidak, masyarakat sulit menerima."*

Dengan demikian, otoritas tradisional dan karismatik berjalan secara bersamaan. Garis keturunan menjadi syarat awal untuk memperoleh peluang menjadi pemimpin, sedangkan kharisma menentukan diterima atau tidaknya penerus oleh masyarakat. Jika seorang calon hanya memiliki hubungan keluarga tetapi tidak memiliki wibawa dan kemampuan, maka legitimasi kepemimpinannya akan lemah. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kharisma tetapi tidak berasal dari keluarga pendiri juga sulit memperoleh akses terhadap posisi kepemimpinan.

**Tabel 2.** Bentuk Kepemimpinan Berdasarkan Garis Keturunan di Pondok Pesantren Darussalam

Generasi	Nama Pimpinan	Periode	Posisi dalam Garis Keturunan & Keterangan Regenerasi	Ciri Kepemimpinan Utama
I	K.H. Jamaluddin	1914–1919	Pendiri pesantren; sumber awal legitimasi genealogis dan spiritual	Perintis pendidikan Islam di Martapura
II	K.H. Hasan Ahmad	1919–1922	Keluarga/lingkar ulama pendiri; menjaga kesinambungan awal	Konsolidasi tradisi awal pesantren
III	K.H. Muhammad Kasyful Anwar	1922–1940	Keturunan/keluarga ulama pendiri	Reformasi sistem klasikal dan struktur

IV	K.H. Abdul Qodir Hasan	1940–1959	Garis keluarga dan ulama internal	pembelajaran Stabilitas di masa transisi sosial-politik
V	K.H. Anang Sya'rani Arif	1959–1969	Lingkar keluarga/ulama pesantren	Menjaga kesinambungan tradisi pasca kemerdekaan
VI	K.H. Muhammad Salim Ma'ruf	1969–1976	Jaringan kekerabatan ulama pesantren	Penataan kelembagaan pendidikan
VII	K.H. Badruddin	1976–1992	Keterkaitan keluarga dan tradisi ulama internal	Modernisasi lembaga dan perluasan unit pendidikan
VIII	K.H. Abdus Syukur	1992–2007	Keluarga/garis internal pesantren	Pembangunan fisik besar dan penguatan institusi formal
IX	K.H. Khalilurrahman	2008–2019	Regenerasi keluarga pesantren	Pembenahan manajemen dan koordinasi kelembagaan
X	K.H. Hasanuddin	2019–sekarang	Generasi mutakhir dari garis keluarga pesantren	Adaptasi manajemen modern dan penguatan kaderisasi internal

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa legitimasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Martapura dibangun melalui kombinasi antara warisan keluarga dan kualitas personal calon pemimpin.

### Tantangan Regenerasi Kepemimpinan di Era Modern

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem regenerasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Martapura mulai menghadapi berbagai tantangan di era modern. Sejumlah santri, alumni, dan pengurus muda menilai bahwa pola suksesi yang hanya didasarkan pada garis keturunan tidak lagi cukup untuk menjawab kebutuhan pesantren saat ini. Mereka memandang bahwa pemimpin pesantren tidak hanya dituntut menjaga tradisi, tetapi juga harus mampu mengelola lembaga pendidikan, administrasi, keuangan, dan hubungan dengan masyarakat secara profesional. Salah seorang alumni menyatakan: *“Tradisi keluarga memang penting, tetapi sekarang pesantren juga membutuhkan orang yang mengerti manajemen, pendidikan, dan organisasi.”*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat tuntutan baru agar regenerasi kepemimpinan tidak hanya mempertimbangkan status keluarga, tetapi juga kemampuan individual. Beberapa informan menilai bahwa terdapat kasus ketika penerus berasal dari keluarga, tetapi belum memiliki kesiapan untuk memimpin pesantren yang semakin berkembang. Seorang pengurus muda menjelaskan: *“Kalau hanya mengandalkan keturunan, kadang ada penerus yang kurang siap. Menurut saya, perlu ada pembinaan dan seleksi yang lebih terbuka.”* Pandangan serupa juga disampaikan oleh salah seorang ustaz: *“Sekarang pesantren sudah besar. Ada sekolah, yayasan, keuangan, bahkan kerja sama dengan pemerintah. Jadi pemimpinnya tidak cukup hanya alim, tetapi juga harus bisa mengelola organisasi.”*

Selain persoalan kompetensi, penelitian juga menemukan bahwa budaya patriarki mulai dipertanyakan, terutama oleh generasi muda dan sebagian perempuan di lingkungan pesantren. Beberapa informan menilai bahwa perempuan yang memiliki pendidikan, pengalaman, dan kemampuan seharusnya juga diberi kesempatan lebih besar dalam proses kaderisasi kepemimpinan. Salah seorang ustazah menyatakan: *“Kalau ada perempuan dari keluarga pesantren yang mampu dan berpendidikan, seharusnya juga bisa dipertimbangkan, tidak*

*hanya laki-laki."*

Namun demikian, sebagian besar informan tetap berpendapat bahwa sistem keturunan tidak dapat dihilangkan sepenuhnya karena telah menjadi identitas pesantren dan sumber kepercayaan masyarakat. Menurut mereka, masyarakat masih lebih mudah menerima pemimpin yang berasal dari keluarga pendiri. Oleh sebab itu, solusi yang diharapkan bukan menghapus sistem keluarga, melainkan memperbaiki proses kaderisasi agar lebih terbuka dan profesional. Seorang tokoh masyarakat menyatakan: *"Kalau sistem keluarga dihilangkan, masyarakat mungkin tidak percaya lagi. Tetapi penerus harus dibina, sekolah tinggi, dan punya pengalaman organisasi."*

Hal serupa juga diungkapkan oleh anggota keluarga pesantren: *"Yang penting tetap dari keluarga, tetapi harus dipilih yang paling siap, bukan hanya karena dia anak tertua."* Temuan tersebut menunjukkan bahwa pesantren sedang berada pada masa transisi. Di satu sisi, tradisi keluarga dan patriarki masih dipertahankan sebagai sumber legitimasi. Di sisi lain, mulai muncul kebutuhan akan sistem regenerasi yang lebih rasional, yaitu dengan mempertimbangkan pendidikan formal, pengalaman organisasi, kemampuan manajerial, dan kesiapan calon pemimpin.

**Tabel 3.** Tantangan dan Harapan terhadap Regenerasi Kepemimpinan Pesantren di Era Modern pada Pondok Pesantren Darussalam

<i>Tantangan</i>	<i>Dampak</i>	<i>Harapan Informan</i>
<i>Regenerasi hanya berdasarkan keturunan</i>	Penerus belum tentu siap memimpin	Seleksi berdasarkan kemampuan dan kesiapan
<i>Kurangnya kemampuan manajerial</i>	Kesulitan mengelola pesantren modern	Pendidikan formal dan pengalaman organisasi
<i>Dominasi budaya patriarki</i>	Perempuan sulit menjadi penerus	Peluang yang lebih terbuka bagi perempuan
<i>Tradisi keluarga terlalu dominan</i>	Muncul resistensi terhadap perubahan	Kaderisasi yang lebih profesional dan sistematis

Dengan demikian, masa depan kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Martapura kemungkinan besar bergantung pada kemampuan pesantren menggabungkan tradisi keluarga dengan tuntutan profesionalitas dan modernitas.

### **Pembahasan**

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki karakter khas dalam sistem pendidikan, kultur organisasi, dan pola kepemimpinan. Berbeda dengan lembaga pendidikan formal lainnya, pesantren tidak hanya dibangun melalui sistem administrasi, tetapi juga bertumpu pada figur sentral kiai sebagai pemimpin spiritual, pendidik, sekaligus pengambil keputusan utama. Dalam tradisi pesantren, legitimasi kepemimpinan tidak semata-mata diperoleh melalui kemampuan manajerial, melainkan juga melalui pewarisan genealogis, kharisma, dan pengakuan sosial dari santri maupun masyarakat (Dhofier, 2015; Bruinessen, 1995; Wahid, 2001). Menurut Zamakhsyari Dhofier, keberlangsungan pesantren sangat ditentukan oleh figur kiai karena kiai menjadi pusat otoritas keagamaan, sosial, dan kelembagaan di lingkungan pesantren. Kondisi tersebut masih terlihat dalam perkembangan pesantren kontemporer, di mana otoritas keagamaan tetap menjadi sumber legitimasi utama dalam kepemimpinan lembaga pendidikan Islam meskipun menghadapi tuntutan modernisasi dan profesionalisasi kelembagaan (Raihani, 2021; Lukens-Bull, 2022).

Dalam sejarah perkembangan pesantren di Indonesia, posisi kiai tidak hanya dipahami sebagai guru agama, tetapi juga sebagai figur yang membangun identitas dan arah

perkembangan lembaga. Abdurrahman Wahid menjelaskan bahwa kepemimpinan pesantren tumbuh dari tradisi yang menggabungkan unsur agama, budaya lokal, dan relasi sosial masyarakat, sehingga otoritas kiai sering kali bersifat personal dan sangat dihormati (Wahid, 2001). Hal ini sejalan dengan pandangan Clifford Geertz bahwa masyarakat tradisional di Indonesia cenderung memberikan legitimasi tinggi kepada pemimpin agama yang dianggap memiliki kesalehan, kekuatan moral, dan kedekatan spiritual dengan masyarakat (Geertz, 1960). Oleh karena itu, kepemimpinan pesantren tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme organisasi, tetapi juga sebagai arena reproduksi nilai, simbol, dan otoritas keagamaan yang diwariskan secara lintas generasi.

Fenomena kepemimpinan berbasis garis keturunan di pesantren tidak dapat dipahami sebagai praktik yang hanya terjadi pada satu lembaga tertentu, melainkan sebagai pola kultural yang cukup mengakar dalam tradisi pesantren salaf di Indonesia. Praktik ini tampak jelas pada Pondok Pesantren Darussalam Martapura yang dikenal sebagai salah satu pesantren tertua dan paling berpengaruh di Kalimantan Selatan, di mana kesinambungan otoritas kepemimpinan terjaga melalui figur kiai yang berasal dari keluarga pendiri. Pola regenerasi tersebut menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan tidak hanya dibangun melalui kapasitas keilmuan, tetapi juga melalui garis nasab yang dipandang sebagai pewaris otoritas moral, spiritual, dan kultural pesantren. Namun, pola serupa juga ditemukan pada banyak pesantren tradisional lain di Indonesia, seperti Pondok Pesantren Lirboyo, Pondok Pesantren Sidogiri, dan sejumlah pesantren keluarga lainnya yang memperlihatkan kuatnya pengaruh keluarga kiai dalam struktur kepemimpinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pesantren dalam banyak kasus masih berkelindan dengan struktur patriarkal, di mana laki-laki dalam garis keluarga pendiri diposisikan sebagai pewaris utama. Meski demikian, perkembangan manajerial pesantren kontemporer mulai menghadirkan variasi pola kepemimpinan melalui sistem yayasan, kolektivitas pengurus, dan pertimbangan kompetensi. Perubahan tersebut menunjukkan adanya proses negosiasi antara tradisi pewarisan kultural dan tuntutan profesionalisasi kelembagaan yang semakin kompleks (Rosser & Fahmi, 2022; Parker & Raihani, 2023; Yusuf & Taufiqurrahman, 2024).

Di satu sisi, pola regenerasi berbasis keluarga mampu menjaga kesinambungan nilai, identitas, dan tradisi pesantren. Masyarakat dan santri lebih mudah menerima penerus yang berasal dari garis keturunan pendiri karena dianggap mewarisi simbol, nama besar, dan otoritas keluarga kiai. Mastuhu menegaskan bahwa kekuatan utama pesantren terletak pada kemampuannya mempertahankan tradisi dan kesinambungan nilai dari satu generasi ke generasi berikutnya (Mastuhu, 1994). Pandangan serupa juga dikemukakan oleh M. Syaifuddin Zuhriy yang menyatakan bahwa budaya pesantren dibangun melalui kesinambungan tradisi dan keteladanan pemimpin, sehingga perubahan kepemimpinan yang terlalu drastis dapat mengganggu stabilitas lembaga (Zuhriy, 2011). Namun, pola regenerasi yang terlalu menekankan garis keturunan juga berpotensi menimbulkan persoalan. Kepemimpinan menjadi eksklusif karena hanya berputar dalam lingkaran keluarga tertentu. Akibatnya, seseorang dapat memperoleh posisi kepemimpinan bukan karena kompetensi, melainkan karena faktor nasab atau hubungan darah. Menurut Hamid Fahmy Zarkasyi, pesantren modern menghadapi tantangan untuk melakukan pembaruan sistem kepemimpinan dan manajemen agar tidak hanya bergantung pada hubungan genealogis, tetapi juga mempertimbangkan kapasitas, profesionalitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan zaman (Zarkasyi, 2005). Dalam konteks yang lebih luas, reformasi pendidikan Islam di Asia Tenggara juga menunjukkan kecenderungan menuju sistem kepemimpinan yang lebih terbuka, profesional, dan berbasis kompetensi tanpa sepenuhnya meninggalkan legitimasi tradisional yang telah mengakar dalam komunitas

pendidikan Islam (Tan, 2021).

Tuntutan modernisasi semakin memperkuat kebutuhan akan sistem kepemimpinan yang lebih terbuka. Saat ini, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga transmisi ilmu agama, tetapi juga harus mampu mengelola kurikulum modern, teknologi, sumber daya manusia, jejaring kelembagaan, serta akuntabilitas publik. Dalam situasi tersebut, pola kepemimpinan patriarkal menghadapi dilema antara mempertahankan tradisi dan memenuhi tuntutan profesionalisme. Menurut George Ritzer dan Jeffrey Stepnisky, perubahan sosial dalam masyarakat modern mendorong organisasi tradisional untuk bergerak menuju bentuk kepemimpinan yang lebih rasional dan birokratis (Ritzer & Stepnisky, 2018). Fenomena serupa juga terlihat pada lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang mengalami transformasi tata kelola menuju model kepemimpinan yang lebih profesional dan akuntabel, meskipun tetap mempertahankan unsur tradisional sebagai sumber legitimasi sosial dan religius (Rosser & Fahmi, 2022; Parker & Raihani, 2023).

Fenomena regenerasi kepemimpinan di pesantren dapat dianalisis melalui teori otoritas Max Weber. Weber membagi otoritas ke dalam tiga tipe ideal, yaitu otoritas tradisional, otoritas karismatik, dan otoritas rasional-legal (Weber, 1978). Otoritas tradisional bersumber dari kepercayaan terhadap adat, kebiasaan, dan warisan turun-temurun. Otoritas karismatik muncul dari keyakinan pengikut terhadap kemampuan luar biasa, kesalehan, dan kharisma pemimpin. Adapun otoritas rasional-legal bertumpu pada aturan formal dan struktur birokrasi. Dalam konteks Pondok Pesantren Darussalam Martapura, kepemimpinan kiai menunjukkan dominasi otoritas tradisional dan karismatik. Otoritas tradisional tampak pada pewarisan kepemimpinan melalui garis keluarga pendiri, sedangkan otoritas karismatik terlihat dari penghormatan santri dan masyarakat terhadap figur kiai yang dianggap memiliki kesalehan, pengetahuan agama, dan keteladanan. Penelitian Zainal Arifin menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan di pesantren sering kali lebih kuat dibangun melalui kualitas spiritual dan moral dibandingkan mekanisme administratif formal (Arifin, 2017). Relevansi teori Weber juga masih sangat kuat dalam menjelaskan kepemimpinan keagamaan kontemporer karena otoritas tradisional dan karismatik tetap menjadi sumber legitimasi utama dalam berbagai organisasi keagamaan di tengah perubahan sosial yang semakin kompleks (Joosse, 2021; Gorski, 2023).

Kharisma menjadi unsur penting dalam proses regenerasi kepemimpinan tersebut. Menurut Sufyan Hanani dan rekan-rekannya, dalam lembaga pendidikan Islam, kharisma pemimpin dapat berfungsi sebagai sumber legitimasi yang lebih efektif dibandingkan jabatan formal karena mampu membentuk rasa percaya dan kepatuhan dari para pengikut (Hanani et al., 2023). Hal yang sama juga ditemukan oleh Fauzi, Elizabeth, dan Sulthon yang menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan pesantren sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin membangun kharisma dan pengaruh spiritual di tengah masyarakat (Fauzi et al., 2025). Namun demikian, Weber menjelaskan bahwa kharisma tidak dapat diwariskan secara otomatis hanya melalui hubungan darah. Seorang pewaris harus tetap memperoleh pengakuan sosial dari santri dan masyarakat. Dalam teori Weber, proses tersebut dikenal sebagai *routinization of charisma*, yaitu pelembagaan kharisma agar dapat diwariskan kepada generasi berikutnya (Weber, 1978). Menurut Widigdo (2017), keberhasilan pewarisan otoritas karismatik sangat bergantung pada kemampuan penerus menunjukkan kualitas kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pengikut. Apabila penerus tidak mampu membangun kharisma personal, maka legitimasi kepemimpinan dapat melemah meskipun ia berasal dari keluarga pendiri. Kajian mutakhir juga menunjukkan bahwa otoritas karismatik dibentuk melalui proses sosial yang menghasilkan pengakuan kolektif terhadap legitimasi moral dan simbolik seorang pemimpin (Joosse, 2021;

Wydra, 2022; Gorski, 2023).

Persoalan tersebut juga terlihat dalam berbagai penelitian tentang otoritas Weber di lembaga pendidikan Islam. Husni Latif dan Sufyan Hanani menemukan bahwa dalam pengambilan keputusan di pesantren, otoritas tradisional masih lebih dominan dibandingkan otoritas rasional-legal sehingga keputusan sering kali dipusatkan pada figur pemimpin keluarga (Latif & Hanani, 2025). Sementara itu, Muhammad Rafi Zaky menegaskan bahwa teori Weber membantu menjelaskan bagaimana legitimasi kekuasaan dibangun melalui kombinasi antara tradisi dan pengakuan sosial (Zaky, 2021). Meskipun demikian, teori Weber juga mendapat kritik. Effendi Chairi menilai bahwa otoritas dalam masyarakat kontemporer tidak lagi bersifat tunggal dan terpusat, melainkan tersebar melalui berbagai jaringan sosial dan kelembagaan (Chairi, 2019). Kritik ini penting karena kepemimpinan pesantren dewasa ini tidak hanya dipengaruhi oleh figur kiai, tetapi juga oleh yayasan, pengurus, alumni, pemerintah, dan masyarakat. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan perubahan pola otoritas keagamaan di kalangan generasi muda turut memengaruhi cara legitimasi kepemimpinan dibangun dan dipertahankan. Otoritas keagamaan saat ini semakin dipengaruhi oleh jaringan sosial, akses informasi, dan interaksi yang lebih luas dibandingkan sebelumnya (Nilan et al., 2021).

Selain persoalan otoritas, penelitian ini juga berkaitan dengan isu gender dalam pendidikan Islam. Dominasi laki-laki dalam regenerasi kepemimpinan pesantren menunjukkan bahwa struktur patriarki masih sangat kuat. Perempuan, meskipun memiliki kemampuan pendidikan dan manajerial yang memadai, sering kali tidak memperoleh ruang yang sama untuk menjadi pemimpin. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa patriarki di pesantren dipertahankan bukan hanya melalui tradisi, tetapi juga melalui legitimasi simbolik dan religius (Sulaiman, 2020). Berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa relasi antara gender, otoritas, dan kepemimpinan keagamaan masih menjadi isu penting dalam lembaga pendidikan Islam. Perempuan sering menghadapi hambatan struktural dan kultural untuk memperoleh akses yang setara terhadap posisi kepemimpinan meskipun memiliki kompetensi yang memadai (Zine, 2021; Bano, 2022). Dalam konteks Asia Tenggara, otoritas keagamaan masih banyak dikonstruksi melalui kerangka patriarkal yang menempatkan laki-laki sebagai pemegang legitimasi utama dalam struktur kepemimpinan (Kloos & Steinebach, 2023). Penelitian terbaru mengenai pendidikan Islam di Indonesia juga menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mulai memperoleh ruang yang lebih besar, namun masih menghadapi berbagai batasan budaya dan kelembagaan yang menghambat keterwakilan perempuan pada posisi strategis (Syamsiyatun, 2024).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan pesantren, sebagian besar masih berfokus pada kharisma kiai, kepemimpinan transformasional, modernisasi manajemen pesantren, atau tata kelola pendidikan Islam secara terpisah (Raihani, 2021; Lukens-Bull, 2022; Yusuf & Taufiqurrahman, 2024). Kajian mengenai gender dalam pendidikan Islam juga lebih banyak menyoroti partisipasi perempuan dibandingkan mekanisme reproduksi dominasi laki-laki dalam struktur kepemimpinan pesantren (Bano, 2022; Kloos & Steinebach, 2023; Syamsiyatun, 2024). Dengan demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus menjelaskan bagaimana otoritas tradisional dan karismatik bekerja secara bersamaan dalam mereproduksi kepemimpinan patriarkal di lingkungan pesantren. Oleh karena itu, penelitian mengenai regenerasi kepemimpinan berbasis patriarki di Pondok Pesantren Darussalam Martapura menjadi penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan antara pewarisan genealogis, kharisma, dan legitimasi kepemimpinan melalui perspektif teori otoritas Max Weber. Kebaruan penelitian ini terletak pada upayanya menjelaskan bahwa reproduksi patriarki dalam kepemimpinan

pesantren tidak hanya dipertahankan melalui hubungan genealogis, tetapi juga diperkuat oleh legitimasi karismatik yang membuat dominasi laki-laki tetap diterima sebagai sesuatu yang sah dan wajar dalam struktur kepemimpinan pesantren. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap kajian sosiologi pendidikan Islam, khususnya mengenai hubungan antara genealogi, kharisma, otoritas, dan patriarki dalam regenerasi kepemimpinan pesantren kontemporer.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Martapura berlangsung melalui pola pewarisan yang didominasi oleh keluarga pendiri, khususnya kepada anak laki-laki atau kerabat laki-laki yang dipandang layak untuk melanjutkan kepemimpinan pesantren. Proses suksesi dilakukan melalui musyawarah keluarga dan tokoh senior pesantren yang berperan dalam memberikan legitimasi terhadap calon penerus. Temuan penelitian mengungkap bahwa legitimasi kepemimpinan tidak hanya dibangun melalui hubungan genealogis sebagai bentuk otoritas tradisional, tetapi juga melalui kemampuan penerus dalam menunjukkan kompetensi keagamaan, kesalehan, keteladanan, kewibawaan, dan kharisma yang memperoleh pengakuan dari santri dan masyarakat. Dengan menggunakan perspektif teori otoritas Max Weber, penelitian ini menemukan bahwa keberlangsungan kepemimpinan pesantren merupakan hasil perpaduan antara otoritas tradisional dan otoritas karismatik yang saling memperkuat dalam proses regenerasi. Reproduksi patriarki dalam struktur kepemimpinan pesantren tidak semata-mata dipertahankan melalui garis keturunan, tetapi juga diperkuat oleh legitimasi karismatik yang membuat dominasi laki-laki tetap diterima sebagai sesuatu yang sah dan wajar. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis terhadap kajian sosiologi pendidikan Islam dengan menunjukkan bahwa hubungan antara genealogi, kharisma, dan legitimasi sosial menjadi faktor utama dalam mempertahankan pola kepemimpinan patriarkal di pesantren. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan studi komparatif pada berbagai tipe pesantren serta mengkaji lebih mendalam peran perempuan, transformasi tata kelola, dan pengaruh modernisasi terhadap perubahan pola legitimasi kepemimpinan dalam pendidikan Islam kontemporer.

## REFERENSI

- Afandi, R. (2016). Efektifitas kepemimpinan transformasional pesantren bagi peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 1(1), 99–122. <https://doi.org/10.24090/jk.v1i1.534>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Harvard University Press.
- Bungin, B. (2017). *Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya* (2nd ed.). Kencana.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dhofier, Z. (2015). *Tradisi pesantren: Studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia* (9th ed.). LP3ES.
- Fakih, M. (2013). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Pustaka Pelajar.
- Falah, S. (2019). Model regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan pondok pesantren di

- Kabupaten Bogor. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v8i1.1782>
- Foucault, M. (1980). *Power/knowledge: Selected interviews and other writings 1972–1977*. Pantheon Books.
- Geertz, C. (1960). *The religion of Java*. University of Chicago Press.
- Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action* (Vol. 1). Beacon Press.
- Huzali, I., & Purnomo, M. S. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam pesantren: Inspire a new generation. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(4), 252–264. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i4.1450>
- Liriwati, F. Y., & Anwar, S. (2022). Menelisik peran pesantren dalam regenerasi ulama perempuan. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 8(2), 108–115. <https://doi.org/10.46963/aulia.v8i2.752>
- Mastuhu. (1994). *Dinamika sistem pendidikan pesantren*. INIS.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Rev. ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Muaz. (2023). Transformasi dan inovasi kepemimpinan di pondok pesantren. *Jurnal Tahsinia*, 4(2), 118–133. <https://doi.org/10.57171/jt.v4i2.508>
- Nasution, S. (2016). *Metode research: Penelitian ilmiah*. Bumi Aksara.
- Noviyanti, S. F., Haris, A., Marno, M., & Romzi, M. (2024). Rekonstruksi manajemen pesantren. *Jurnal Studi Pesantren*, 5(2), 145–160. <https://doi.org/10.35897/studipesantren.v5i2.1608>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pribadi, Y. (2013). Religious networks in Madura: Pesantren, Nahdlatul Ulama and kyai as the core of santri culture. *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, 51(1), 1–32.
- Siregar, F. M. (2013). Religious leader and charismatic leadership in Indonesia: The role of kyai in pesantren in Java. *Jurnal Kawistara*, 3(2), 117–128.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif* (5th ed.). Alfabeta.
- Syatibi, I. (2009). Kepemimpinan perempuan di pesantren. *Al-Ahwal: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 2(1), 27–42. <https://doi.org/10.14421/ahwal.2009.02102>
- Umiarso. (2018). Kepemimpinan transformasional profetik dalam mengembangkan pesantren di Kabupaten Jember. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, 23(1), 1–26. <https://doi.org/10.32332/akademika.v23i1.1205>
- Wahrudin, B., & Maunah, B. (2023). Kepemimpinan transformasional di pondok pesantren. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 11–24.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press.
- Bano, M. (2022). Female Islamic education movements and religious authority in Muslim societies. *Religions*, 13(9), 812. <https://doi.org/10.3390/rel13090812>
- Gorski, P. S. (2023). Charisma, authority, and religion in contemporary societies. *Journal of Classical Sociology*, 23(4), 401–418. <https://doi.org/10.1177/1468795X231183624>
- Hanani, S., Latif, H., & Mursal. (2023). Charismatic leadership and authority in Islamic educational institutions. *Journal of Islamic Thought and Civilization*, 13(2), 115–132.
- Joose, P. (2021). The sociology of charismatic authority: Contemporary developments and enduring relevance. *Sociology Compass*, 15(4), e12876. <https://doi.org/10.1111/soc4.12876>
- Kloos, D., & Steinebach, S. (2023). Gender, authority and Islamic leadership in Southeast Asia. *Asian Studies Review*, 47(3), 421–439.

<https://doi.org/10.1080/10357823.2023.2184120>

- Lukens-Bull, R. (2022). Islamic education, modernization and religious authority in Indonesia. *Indonesia and the Malay World*, 50(147), 189–206. <https://doi.org/10.1080/13639811.2022.2031857>
- Nilan, P., Parker, L., Bennett, L., & Robinson, K. (2021). Muslim youth and religious authority in contemporary Indonesia. *Journal of Youth Studies*, 24(9), 1145–1162. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1792864>
- Parker, L., & Raihani. (2023). Islamic schooling and educational transformation in Indonesia. *Comparative Education Review*, 67(2), 214–235. <https://doi.org/10.1086/723212>
- Raihani. (2021). Religious authority and educational leadership in Indonesian Islamic schools. *Teaching and Teacher Education*, 102, 103338. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103338>
- Rosser, A., & Fahmi, M. (2022). Islamic education and governance reform in Indonesia. *Asia Pacific Journal of Education*, 42(4), 642–657. <https://doi.org/10.1080/02188791.2021.1964784>
- Syamsiyatun, S. (2024). Women's leadership and gender dynamics in Indonesian Islamic education. *Journal of Indonesian Islam*, 18(1), 1–25. <https://doi.org/10.15642/JIIS.2024.18.1.1-25>
- Tan, C. (2021). Islamic education and reform in Southeast Asia. *British Journal of Religious Education*, 43(3), 289–301. <https://doi.org/10.1080/01416200.2020.1868253>
- Wydra, H. (2022). Charismatic authority and symbolic legitimacy in contemporary societies. *European Journal of Social Theory*, 25(4), 567–584. <https://doi.org/10.1177/13684310211045412>
- Yusuf, M., & Taufiqurrahman. (2024). Leadership transformation in Indonesian pesantren: Negotiating tradition and modernity. *Qudus International Journal of Islamic Studies*, 12(1), 55–78. <https://doi.org/10.21043/qijis.v12i1.22567>
- Zine, J. (2021). Gendered authority and Islamic educational leadership. *Religions*, 12(11), 958. <https://doi.org/10.3390/rel12110958>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**