



Strategi meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di pondok pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta

Ahmad Supriyadi*, Sayid Habiburrahman, Arif Rahman, Suroso

Univesitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

*ahmadsupriyadiump@mail.com

Abstract

This study aims to analyze the performance guidelines for musyrif (student supervisors), the forms of guidance provided to musyrif, and the strategies for improving musyrif performance through guidance at YAUMI Islamic Boarding School in Sleman, Yogyakarta. A qualitative approach with a case study design was employed. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings reveal that musyrif performance is divided into two categories: recruited musyrif (plus muhaffizh) and apprentice musyrif, each with specific daily, weekly, and monthly duties. Guidance is provided through lectures, direct briefings, and self-learning by observing senior musyrif. The strategies implemented to improve musyrif performance include structured guidance and training, seminars on pesantren management and student mentorship, organizational assignments to develop leadership skills, weekly performance evaluations, follow-up summons for problematic musyrif, and reward systems. These strategies have been shown to enhance musyrif performance in terms of quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence, although challenges remain regarding inconsistent participation and the need for sustainable program development.

Keywords: *Musyrif Performance; Islamic Boarding School Management; Human Resource Development; Pesantren; Improvement Strategies*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pedoman kinerja *musyrif*, bentuk bimbingan kepada *musyrif*, serta strategi peningkatan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja *musyrif* terbagi menjadi dua kategori yaitu *musyrif* rekrut (plus *muhaffizh*) dan *musyrif* magang, masing-masing dengan tugas harian, pekanan, dan bulanan yang telah ditetapkan. Bimbingan kepada *musyrif* diberikan dalam bentuk ceramah, pengarahan langsung, serta pembelajaran otodidak melalui pengamatan terhadap *musyrif* senior. Adapun strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja *musyrif* meliputi bimbingan dan pelatihan terstruktur, penyelenggaraan seminar tentang manajemen pesantren dan pendampingan santri, penugasan organisasi untuk mengembangkan kepemimpinan, evaluasi hasil kerja pekanan, pemanggilan terhadap *musyrif* yang bermasalah sebagai tindak lanjut, serta pemberian *reward*. Strategi-strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja *musyrif* baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian, meskipun masih terdapat tantangan terkait konsistensi partisipasi dan perlunya pengembangan program yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Kinerja Musyrif; Manajemen Pesantren; Pengembangan SDM; Pondok Pesantren; Strategi Peningkatan*

Pendahuluan

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia, berilmu, dan mandiri. Keberhasilan sebuah pesantren tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola kegiatan kepengasuhan santri sehari-hari. Di antara komponen terpenting dalam sistem kepengasuhan pesantren adalah *musyrif* atau pembimbing asrama. *Musyrif* berperan sebagai ujung tombak dalam membina akhlak, kedisiplinan, ibadah, dan kehidupan sosial santri selama 24 jam di lingkungan pesantren (Muhlison ; Rosdiani Nasution, L. ; Roihan Daulay, 2025). Oleh karena itu, kualitas kinerja *musyrif* secara langsung berdampak pada kualitas pembinaan santri dan pencapaian visi misi pesantren.

Namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja *musyrif* di berbagai pesantren masih menghadapi tantangan yang kompleks. Berdasarkan observasi awal di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta, ditemukan indikasi penurunan kinerja *musyrif* antara tahun 2022 hingga 2025. Penurunan tersebut meliputi kurangnya kesungguhan dalam menjalankan tugas harian, pekanan, dan bulanan, rendahnya semangat dalam mengawasi dan mengontrol santri di asrama, serta kurangnya kesadaran akan tanggung jawab sebagai *musyrif*. Beberapa tugas penting kerap tertunda, yang berdampak pada kurang teraturnya santri baik dalam bidang *tahfizh* Al-Qur'an maupun kegiatan belajar. Permasalahan ini tidak terlepas dari belum maksimalnya sistem pembinaan *musyrif* yang berjalan selama ini, yang masih bersifat lisan, sporadis, dan tidak berlandaskan pada buku panduan resmi pesantren.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai aspek terkait *musyrif* di lingkungan pesantren. Penelitian oleh (Muchtar, 2019) tentang pengaruh program asrama terhadap pembentukan karakter melalui kecerdasan spiritual menemukan bahwa program asrama yang terstruktur berkontribusi signifikan dalam pembentukan karakter santri, terutama melalui keteladanan dan pembiasaan. Penelitian (Furdini, 2025) tentang pembinaan *ubudiyah* dalam pembentukan religiusitas santri di Dayah Modern Darul Ulum Banda Aceh menemukan bahwa pembinaan *ubudiyah* yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan religiusitas santri secara signifikan. Penelitian (Rodhiyatun, R. ; Nurhidayati, N. ; Ratnawati, A. ; Mutamimah, 2025) tentang peningkatan kinerja SDM melalui pengembangan kompetensi dan komitmen organisasi menegaskan bahwa peningkatan kinerja SDM memerlukan pendekatan terintegrasi antara pengembangan kompetensi, komitmen organisasi, dan sistem evaluasi yang berkelanjutan.

Temuan-temuan di atas memberikan kontribusi penting dalam memahami peran *musyrif* di lingkungan pesantren. Namun Fokus penelitian (Furdini, 2025) masih terbatas pada pembinaan *ubudiyah* santri, bukan pada bagaimana pesantren membina para pembimbing (*musyrif*) itu sendiri. Penelitian (Rodhiyatun, R. ; Nurhidayati, N. ; Ratnawati, A. ; Mutamimah, 2025) lebih fokus pada aspek pengembangan kompetensi dan komitmen organisasi secara umum, namun belum secara spesifik membahas strategi bimbingan terstruktur bagi *musyrif* di lingkungan pesantren. Padahal, kualitas seorang *musyrif* sangat ditentukan oleh sistem pembinaan yang diterima sebelum dan selama menjalankan tugas. Tanpa pembinaan yang sistematis dan berkelanjutan,

mustahil bagi *musyrif* untuk tampil optimal dalam menjalankan amanah kepengasuhan santri. Kesenjangan inilah yang menjadi *novelty* atau kebaruan penelitian ini, yaitu menggeser fokus dari "apa yang dilakukan *musyrif* untuk santri" menjadi "apa yang dilakukan pesantren untuk *musyrif*".

Selain itu, penelitian ini juga memperkaya perspektif teoritis dengan mengintegrasikan tiga teori belajar dan motivasi. Teori belajar *humanistik* dari Carl Rogers yang dikutip oleh (Fitriani, R.; Khoiruddin, 2021) menekankan bahwa bimbingan harus menghargai potensi individu dan membantunya menemukan makna peran, sebagaimana dikembangkan dari pemikiran. Teori pembelajaran sosial dari (Bandura, 1977) menjelaskan bahwa pembimbing (*musyrif*) dapat belajar melalui pengamatan dan keteladanan terhadap senior atau pimpinannya. Teori hierarki kebutuhan dari (Maslow, 1943) memberikan kerangka bahwa pemberian penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri dapat memotivasi *musyrif* untuk meningkatkan kinerjanya. Ketiga teori ini menjadi landasan analisis dalam memahami strategi bimbingan yang diterapkan di Pondok Pesantren YAUMI.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama. Pertama, bagaimana pedoman kinerja *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta? Kedua, bagaimana bentuk bimbingan kepada *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta? Ketiga, bagaimana strategi meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta? Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pedoman kinerja *musyrif*, menganalisis bentuk bimbingan kepada *musyrif*, serta menganalisis strategi peningkatan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di lokasi tersebut. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia di pesantren. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola pesantren dalam merancang sistem bimbingan *musyrif* yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (Sugiyono, 2017). Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami fenomena secara holistik dan mendalam tentang strategi peningkatan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta (Creswell, John W. ; Poth, 2018). Desain studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi secara intensif terhadap kasus yang bersifat kontemporer dan terikat konteks (Yin, 2018).

Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren YAUMI yang berlokasi di Jalan Godean Km 12, Dusun Semingin, Desa Sumbersari, Kecamatan Moyudan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Lokasi ini dipilih secara *purposif* dengan pertimbangan bahwa pesantren tersebut memiliki sistem pembinaan *musyrif* yang terstruktur dan terbuka untuk diteliti. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari Januari hingga Maret 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis data.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan observasi

partisipan. Informan penelitian meliputi Mudir (pimpinan) pesantren, ketua bidang kesantrian, koordinator *musyrif*, serta tujuh orang *musyrif* yang dipilih secara *purposive sampling*. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal pesantren seperti buku pedoman santri, buku panduan kesantrian, peraturan kepegawaian, jadwal kegiatan, serta dokumentasi foto kegiatan pembinaan.

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode. Pertama, observasi non-partisipan dilakukan untuk mengamati secara langsung kegiatan harian *musyrif*, pelaksanaan bimbingan, serta interaksi *musyrif* dengan santri dan pengurus pesantren. Kedua, wawancara mendalam semi-terstruktur dilakukan terhadap *mudir*, ketua kesantrian, koordinator *musyrif*, dan para *musyrif* untuk menggali informasi tentang pedoman kinerja, bentuk bimbingan, dan strategi peningkatan kinerja. Ketiga, dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data tertulis berupa buku pedoman, arsip evaluasi, dan foto-foto kegiatan.

Analisis data mengikuti model (Miles, Matthew B. ; Huberman, A. Michael ; Saldaña, 2020) yang terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilah dan memfokuskan data sesuai dengan rumusan masalah. Tahap kedua adalah penyajian data dalam bentuk naratif deskriptif dan tabel tematik. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber (membandingkan informasi dari *mudir*, kesantrian, dan *musyrif*) dan triangulasi teknik (membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi). Selain itu dilakukan *member checking* dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan akurasi data, sebagaimana dijelaskan oleh Licoln & Guba dalam (Rahmawati, 2022) bahwa kredibilitas data kualitatif dapat dicapai melalui triangulasi dan konfirmasi informan. Pada era digital supervisi dan evaluasi kinerja dapat diperkuat dengan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi (Wibowo, 2022).

Hasil dan Pembahasan

A. Pedoman kinerja *musyrif* di pondok pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pondok Pesantren YAUMI memiliki pedoman kinerja *musyrif* yang tertuang dalam dokumen resmi pesantren yaitu Buku Panduan Kesantrian dan Peraturan Umum Kepegawaian YAUMI. Pedoman ini membagi *musyrif* menjadi dua kategori, yaitu *musyrif* rekrut (plus *muḥaffizh*) dan *musyrif* magang. Wawancara dengan pengurus bidang kesantrian USA menjelaskan latar belakang pembagian tersebut.

"Dengan kekurangan SDM pengasuhan di Pondok Pesantren YAUMI, sejak awal pondok mengambil tenaga *musyrif* dari lembaga-lembaga di luar dan mengangkat *musyrif* magang dari internal Pondok Pesantren YAUMI" (SL, komunikasi pribadi, 2026).

Berdasarkan hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren YAUMI memiliki pedoman kinerja *musyrif* yang tertuang dalam dokumen resmi pesantren, yaitu Buku Panduan Kesantrian dan Peraturan Umum Kepegawaian YAUMI.



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 1. Buku Panduan Santri

Pedoman ini membagi *musyrif* menjadi dua kategori yaitu *musyrif* rekrut (plus *muḥaffizh*) dan *musyrif* magang. Wawancara dengan pengurus bidang kesantrian USA menjelaskan latar belakang pembagian tersebut. *Musyrif* rekrut plus *muḥaffizh* memiliki tanggung jawab ganda, yaitu sebagai pembina pengasuhan santri sekaligus sebagai pengampu *halaqah tahfizh* Al-Qur'an. Berdasarkan pedoman resmi pesantren, tugas pengasuhan *musyrif* rekrut meliputi pembinaan ibadah harian santri, pembinaan akhlak dan karakter, pengawasan kedisiplinan dan tata tertib, pendampingan aktivitas harian santri, serta penanganan permasalahan santri.

Adapun tugas sebagai pengampu *halaqah tahfizh* dilaksanakan setiap hari dalam tiga waktu, yaitu *halaqah ba'da* subuh yang difokuskan pada setoran hafalan baru dan *muroja'ah*, *halaqah ba'da* asar untuk penguatan hafalan terprogram, serta *halaqah ba'da* magrib sebagai penguatan hafalan harian dan pembenahan kesalahan bacaan. Secara lebih rinci, pedoman kinerja *musyrif* rekrut dijabarkan dalam tugas harian, pekanan, dan bulanan. Tugas harian meliputi mengarahkan dan menertibkan santri pada saat shalat berjamaah, piket asrama, mandi, belajar malam, tidur malam, bangun pagi, makan, dan berangkat ke sekolah. *Musyrif* juga berkewajiban melakukan kunjungan rutin ke asrama, memastikan lampu dan peralatan listrik dimatikan saat tidak dipakai, mengunci pintu asrama pada jam KBM, serta mengontrol kebersihan dan kerapian kamar. Wawancara dengan koordinator *musyrif*, AB memperkuat temuan ini.

"Tugas harian *musyrif* rekrut sangat padat dan terstruktur. Mereka harus memastikan semua kegiatan santri berjalan sesuai jadwal. Yang paling berat adalah membangunkan santri untuk shalat malam dan subuh, serta mendampingi *halaqah tahfizh* di tiga waktu" (AB, komunikasi pribadi, 2026).

Tugas pekanan *musyrif* rekrut meliputi memimpin pertemuan rutin bersama santri, mendampingi kajian rutin, membuat laporan pekanan, mengikuti rapat *musyrif*, serta memantau penggunaan HP santri. Sementara tugas bulanan mencakup evaluasi bulanan pengasuhan, penyusunan laporan bulanan, rekapitulasi pelanggaran santri, serta koordinasi lintas bagian dengan UKP, dapur, dan administrasi. *Musyrif* magang berfungsi sebagai calon *musyrif* yang sedang menjalani proses pembelajaran di bawah bimbingan *musyrif* rekrut dan koordinator *musyrif*. Wawancara dengan *Mudir* pesantren, UZL menjelaskan tujuan program magang ini.

"Program magang bertujuan menyiapkan kader *musyrif* yang memahami budaya, sistem, dan nilai-nilai kepengasuhan Pondok Pesantren YAUMI. *Musyrif* magang belajar langsung dari *musyrif* rekrut yang lebih berpengalaman" (ZL, komunikasi pribadi, 2026).

Tugas utama *musyrif* magang adalah membantu dan mendampingi pelaksanaan pengasuhan santri. Tugas harian mereka meliputi mengarahkan dan menertibkan santri, menegur santri yang melanggar tata tertib, memastikan kebersihan dan kerapian asrama, serta menjadi teladan dalam akhlak dan kedisiplinan. Tugas pekanan meliputi memimpin pertemuan rutin, mendampingi kegiatan akhir pekan, membuat laporan pekanan, serta mengikuti rapat *musyrif* magang. Tugas bulanan mencakup mengikuti evaluasi bulanan, menyusun rekapitulasi kondisi asrama, serta mengikuti pembinaan dan pelatihan kepengasuhan. Temuan tentang pedoman kinerja *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI menunjukkan bahwa pesantren telah memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur. Pembagian *musyrif* menjadi dua kategori mencerminkan upaya pesantren dalam menjaga keberlanjutan (*sustainability*) kepengasuhan melalui kaderisasi. Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan yang menekankan pentingnya perencanaan suksesi (*succession planning*) untuk menghindari kekosongan peran strategis (Perawironegoro, 2019).

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini melengkapi penelitian Muhlison dkk., (2025) yang membahas peran *musyrif* di Ma'had Al-Jami'ah, namun belum menyentuh aspek strategi pesantren dalam mempersiapkan *musyrif* secara sistematis. Penelitian ini justru menunjukkan bahwa keberhasilan *musyrif* dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan oleh kejelasan pedoman kinerja yang diberikan pesantren sejak awal. Dari perspektif teori belajar sosial (Bandura, 1977) keberadaan *musyrif* magang yang belajar melalui pengamatan terhadap *musyrif* rekrut merupakan implementasi nyata dari konsep modeling. *Musyrif* magang tidak hanya mendengar teori tentang kepengasuhan, tetapi juga melihat secara langsung bagaimana *musyrif* rekrut menangani berbagai situasi di lapangan. Proses ini mempercepat internalisasi nilai-nilai dan keterampilan kepengasuhan.

B. Bentuk bimbingan kepada *musyrif* di pondok pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren YAUMI menerapkan tiga bentuk bimbingan kepada *musyrif* yaitu bimbingan dalam bentuk ceramah, bimbingan dalam bentuk pengarahan, serta bimbingan melalui pembelajaran otodidak.



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 2. Dokumentasi Saat Penelitian

Ketiga bentuk bimbingan ini dilaksanakan secara berkelanjutan dan saling melengkapi untuk memastikan *musyrif* memahami tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Bimbingan ceramah merupakan bentuk bimbingan yang paling sering dilakukan.



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 3. Kegiatan Ceramah Pesantren YAUMI

Ceramah disampaikan oleh *mudir* pesantren, pengurus bidang kesantrian atau koordinator *musyrif* dalam berbagai forum, seperti setelah shalat berjamaah di masjid atau pada saat *briefing* pagi. Materi ceramah mencakup nasihat tentang keikhlasan, kesabaran, keteladanan, serta penguatan nilai-nilai kepesantrenan. Wawancara dengan pengurus bidang kesantrian, USA mengungkapkan hal ini.

"Kami berupaya secara konsisten memberikan nasihat dan pembinaan kepada para *musyrif* agar pelaksanaan pengasuhan santri dapat berjalan dengan lebih baik. Pembinaan tersebut dilakukan melalui penyampaian ceramah dan nasihat secara rutin, dengan penuh kesabaran. Alhamdulillah, dari proses pembinaan yang berkelanjutan tersebut terlihat adanya perubahan yang semakin positif dalam sikap dan kinerja *musyrif*" (SL, komunikasi pribadi, 2026).

Hal senada disampaikan oleh *Mudir* pesantren, UZL.

"Kami memberikan bimbingan kepada para *musyrif* melalui ceramah pembinaan yang dilakukan secara rutin. Dalam ceramah tersebut, kami menyampaikan nasihat, penguatan nilai-nilai kepesantrenan, serta penegasan tugas dan tanggung jawab *musyrif* dalam pengasuhan santri. Alhamdulillah, melalui ceramah pembinaan yang berkelanjutan, kami melihat adanya peningkatan dan perubahan positif dalam sikap, kedisiplinan, serta kinerja *musyrif*" (ZL, komunikasi pribadi, 2026).

Wawancara dengan koordinator *musyrif*, AB memperkuat temuan ini dari perspektif penerima bimbingan.

"Menurut yang kami rasakan bersama para *musyrif*, bimbingan dalam bentuk ceramah sangat membantu dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran kami terhadap tugas pengasuhan santri. Ceramah-ceramah tersebut memberikan penguatan *ruhiyah*, motivasi, serta arahan yang jelas dalam menjalankan amanah sebagai *musyrif*. Alhamdulillah, dengan adanya bimbingan melalui ceramah ini, para *musyrif* merasa lebih termotivasi, lebih sabar, dan lebih siap dalam menghadapi dinamika pengasuhan santri" (AB, komunikasi pribadi, 2026).

Selain ceramah, pesantren juga memberikan bimbingan dalam bentuk pengarahan langsung yang lebih bersifat praktis dan teknis. Pengarahan ini dilakukan melalui forum

resmi seperti rapat dan *briefing*, serta secara insidental jika diperlukan sesuai dengan kondisi di lapangan. *Mudir* pesantren menjelaskan tentang bentuk pengarahan ini.

"Kami memberikan pengarahan kepada para *musyrif* secara langsung dan praktis. Pengarahan ini dilakukan melalui forum resmi seperti rapat dan *briefing*, serta secara insidental apabila dibutuhkan sesuai kondisi di lapangan. Dalam pengarahan tersebut, kami menjelaskan teknis pelaksanaan tugas, menegaskan kembali aturan-aturan pondok, serta memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi *musyrif* dalam pengasuhan santri" (ZL, komunikasi pribadi, 2026).

Koordinator *musyrif* menambahkan bahwa pengarahan sangat membantu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

"Pengarahan yang kami terima sangat membantu dalam pelaksanaan tugas pengasuhan santri. Melalui pengarahan yang disampaikan secara langsung, baik dalam rapat, *briefing*, maupun secara insidental, kami menjadi lebih memahami teknis pelaksanaan tugas dan batasan-batasan aturan pondok. Pengarahan tersebut juga memberikan solusi atas permasalahan yang kami hadapi di lapangan, sehingga kami merasa lebih terarah dan percaya diri dalam menjalankan tugas sebagai *musyrif*" (AB, komunikasi pribadi, 2026).

Bentuk bimbingan ketiga adalah pembelajaran otodidak, yaitu *musyrif* baru belajar dengan mengamati dan mencontoh kinerja *musyrif* yang telah berpengalaman. Proses ini berlangsung secara alami melalui interaksi sehari-hari dan kebersamaan dalam menjalankan tugas pengasuhan. Pengurus bidang kesantrian menjelaskan proses pembelajaran otodidak ini.

"Dalam pelaksanaannya, pembelajaran kepada *musyrif* baru tidak selalu dilakukan secara formal. Secara tidak langsung, *musyrif* baru memperoleh pengajaran dengan mengamati dan mencontoh kinerja *musyrif* yang telah lebih dahulu bertugas. Melalui interaksi sehari-hari dan kebersamaan dalam menjalankan tugas pengasuhan, *musyrif* baru belajar mengenai pola pengasuhan santri, cara berkomunikasi yang tepat, serta pengelolaan kegiatan asrama. Proses ini membantu *musyrif* baru untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja dan sistem pengasuhan yang berlaku di Pondok Pesantren YAUMI" (SL, komunikasi pribadi, 2026).

Wawancara dengan salah satu *musyrif* magang, AR membenarkan hal ini.

"Ketika saya pertama kali menjadi *musyrif*, saya banyak belajar dari *musyrif* senior. Saya perhatikan bagaimana mereka membangunkan santri, bagaimana mereka menegur santri yang melanggar, dan bagaimana mereka mengatur waktu. Lama-lama saya ikuti dan akhirnya terbiasa" (AR, komunikasi pribadi, 2026).

Temuan tentang tiga bentuk bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI menunjukkan bahwa pesantren menggunakan pendekatan yang komprehensif dalam mengembangkan kompetensi *musyrif*. Hal ini sejalan dengan temuan (Hasanah, 2021) bahwa kinerja pembimbing asrama sangat ditentukan oleh kualitas bimbingan yang diterima, baik melalui ceramah, pengarahan, maupun keteladanan. Bimbingan ceramah berfungsi untuk mentransfer nilai-nilai dan membangun kesadaran *ruhiyah*. Bimbingan pengarahan memberikan kejelasan teknis operasional. Sementara pembelajaran otodidak memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan secara alami melalui observasi dan imitasi. Temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran

sosial (Bandura, 1977) yang menekankan bahwa belajar dapat terjadi melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain (*observational learning*).

Pada konteks pesantren, *musyrif* magang belajar tidak hanya dari instruksi formal, tetapi juga dari mengamati *musyrif* rekrut yang menjadi model (*modeling*). Proses ini efektif karena terjadi dalam lingkungan nyata (*natural setting*) yang sama dengan tempat mereka akan bertugas. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini melengkapi penelitian (Perawironegoro, 2019) tentang manajemen asrama di pesantren. (Perawironegoro, 2019) menemukan bahwa efektivitas pengasuhan santri sangat ditentukan oleh sistem manajemen asrama yang terstruktur. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pola keteladanan juga diterapkan dalam pembinaan *musyrif* bukan hanya untuk santri. Dari perspektif teori humanistik Roger, (Fitriani, R. ; Khoiruddin, 2021) mengatakan bimbingan ceramah yang disampaikan dengan penuh kesabaran dan tanpa paksaan mencerminkan pendekatan yang menghargai potensi dan kemandirian *musyrif*. *Musyrif* tidak dipaksa untuk mengubah perilaku, tetapi dibimbing untuk menyadari sendiri makna dan tanggung jawab perannya. Hal ini terlihat dari pernyataan AB bahwa ceramah membantu *musyrif* merasa lebih termotivasi dan lebih siap menghadapi dinamika pengasuhan.

C. Strategi meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di pondok pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pondok Pesantren YAUMI menerapkan enam strategi utama dalam meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan. Keenam strategi tersebut adalah bimbingan dan pelatihan terstruktur, penyelenggaraan seminar, penugasan organisasi, evaluasi hasil kerja pekanan, pemanggilan *musyrif* bermasalah, serta pemberian *reward*. Bimbingan dan pelatihan terstruktur merupakan strategi fundamental yang dilakukan pesantren sebelum *musyrif* diterjunkan ke lapangan. Bimbingan ini meliputi pemaparan materi berdasarkan buku panduan resmi pesantren, penjelasan tentang kriteria *musyrif* profesional, serta pelatihan langsung di lapangan sebelum penentuan bagian masing-masing. Wawancara dengan pengurus bidang kesarifan USA menjelaskan pentingnya bimbingan terstruktur ini.

"Setelah melalui proses rekrutmen untuk mendapatkan kandidat *musyrif* yang baik, kami melakukan bimbingan. Terlihat jelas perbedaan *musyrif* yang melalui bimbingan dengan yang tidak melalui bimbingan, atau bimbingan yang sekadar ceramah dan disampaikan *job desk* masing-masing" (SL, komunikasi pribadi, 2026).

Hal senada disampaikan oleh *Mudir* pesantren, UZL.

"Proses bimbingan adalah inti dari keberhasilan dan kesuksesan *musyrif* dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selama ini bimbingan hanya dengan pengumpulan *musyrif* ternyata kurang efektif. Namun kegiatan bimbingan kali ini berjalan efektif, di mana terlihat perbedaan yang sangat mencolok dari tanggung jawab dan disiplin mereka" (ZL, komunikasi pribadi, 2026).

Koordinator *musyrif*, AB mengonfirmasi efektivitas bimbingan terstruktur ini dari perspektif peserta.

"Bimbingan yang baru-baru ini dilakukan pesantren, yang berbeda dari bimbingan sebelumnya, lebih membuka wawasan kami tentang bagaimana menjadi seorang

musyrif yang profesional dan baik. Sebelumnya kami hanya mengetahui sedikit tentang *musyrif* dari kakak kelas kami, sehingga seolah mereka itulah patokan. Akibatnya, banyak tugas tidak dilakukan sebagaimana mestinya" (AB, komunikasi pribadi, 2026).

Materi bimbingan mencakup sepuluh kriteria yang harus dimiliki *musyrif* berdasarkan buku resmi pondok. (Naim, 2023) menegaskan bahwa pengembangan SDM di pesantren memerlukan perencanaan yang matang dan bimbingan yang berkelanjutan, bukan hanya transfer pengetahuan sesaat, yaitu akidah yang benar, ibadah yang benar, pribadi yang matang, mandiri, cerdas dan berpengetahuan, sehat dan kuat, bersungguh-sungguh dan disiplin, tertib dan cermat, efisien, serta bermanfaat bagi orang lain. Wawancara dengan *musyrif* AR mengungkapkan pengalamannya mengikuti bimbingan.

"Bimbingan *musyrif* merupakan pengalaman baru bagi kami. Ternyata menjadi *musyrif* itu melelahkan namun juga mengasyikkan. Kami sedikit pusing ketika menangani masalah-masalah yang agak berat pada santri, tapi bimbingan membantu kami mempersiapkan diri" (AR, komunikasi pribadi, 2026).

Musyrif Restu menambahkan tentang perbedaan bimbingan yang ia terima dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

"Bimbingan *musyrif* di pondok pesantren Yaumi dulu, ketika kakak kelas kami menjadi *musyrif*, hanya bimbingan sekadar ceramah. Mereka diingatkan tentang amanah dan tugas, namun bimbingan kemarin sangat jelas dan gamblang. Ada pemaparan materi tentang apa itu *musyrif*, apa saja tugas pokok, kemudian kami pelatihan selama satu pekan" (CW-Restu-01).

Strategi kedua adalah mengikutsertakan *musyrif* dalam seminar yang diselenggarakan oleh pesantren atau lembaga lain seperti "Bincang Pesantren". Seminar ini menghadirkan para pakar manajemen pesantren dengan berbagai tema, seperti "Pembinaan *Musyrif* dan Pesantren Ramah Anak", "Manajemen *Musyrif* dalam Membina Akhlak Santri", "Manajemen Liburan Santri", "*Workshop* Kesehatan Mental Santri", serta "Pendampingan Psikologis Santri". Wawancara dengan *musyrif* AR mengungkapkan manfaat seminar ini.

"Seminar ini sangat bermanfaat bagi kami, terlebih karena ini seminar pertama kami. Kami merasa diperhatikan oleh pesantren. Dalam pembahasan tema pesantren ramah anak dan kesehatan mental santri, kami jadi sadar bahwa sebagai *musyrif* sangat memiliki peran dalam kedua hal tersebut" (AR, komunikasi pribadi, 2026).

Musyrif Fahri juga menyampaikan hal serupa.

"Pelatihan-pelatihan dan bimbingan dalam seminar lebih membuka wawasan kami terhadap bagaimana seharusnya. Kami harap semoga ke depannya program-program ini terus berjalan dengan baik" (CW-Fahri-01).

Selain materi, seminar juga memberikan kesempatan bagi *musyrif* untuk berinteraksi dengan *musyrif* dari pondok pesantren lain. (Rofiq, 2024) menemukan bahwa pelatihan *musyrif* yang efektif tidak hanya meningkatkan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis dalam mengasuh santri.

"Banyak sekali yang kami dapat dari seminar. Di antaranya kami bertemu dengan para *musyrif* pondok pesantren lain. Kami bersama saling berbagi pengalaman, dan

materi-materi yang dibawa sangat penting untuk penanganan santri di pesantren. Menurut kami, ini adalah pengalaman yang sangat berharga" (AR, komunikasi pribadi, 2026).

Strategi ketiga adalah melibatkan *musyrif* dalam organisasi santri pondok pesantren (OSPY). *Musyrif* ditugaskan sebagai penanggung jawab berbagai seksi, yaitu seksi bahasa, seksi ibadah, seksi kebersihan, seksi kesehatan, seksi olahraga, seksi keamanan, dan seksi dapur. Tugas *musyrif* adalah memastikan ketua seksi di bawah mereka menjalankan tugas dengan baik. Penugasan ini bertujuan untuk melatih kepemimpinan *musyrif*, kemampuan menyelesaikan masalah, serta kerja sama tim. Keberhasilan atau kegagalan program di masing-masing seksi menjadi tanggung jawab *musyrif* yang ditunjuk.

Strategi keempat adalah evaluasi hasil kerja yang dilakukan secara rutin setiap pekan. Evaluasi ini direalisasikan dalam bentuk rapat rutin antara pengurus kesiswaan dengan para *musyrif* penanggung jawab. Dalam rapat ini, *musyrif* menyampaikan kendala di lapangan, masukan dari santri, serta laporan minimal tiga santri beserta permasalahan yang dihadapi. Pengurus bidang kesiswaan menjelaskan tujuan evaluasi ini.

"Ya, kalau kita secara kualitas, memang kalau sekarang kita lihat secara menyeluruh mungkin kita katakan belum sesuai harapan, walaupun itu semua memang membutuhkan proses. Kami sebagai kesiswaan harus membimbing terus, menyampaikan nasihat. Kami ada pertemuan khusus dengan *musyrif* setiap pekannya. Seiring berjalannya waktu, beberapa *musyrif* sudah mengarah ke sana, sudah bisa melaksanakan tugas dengan baik" (SL, komunikasi pribadi, 2026).

Evaluasi pekanan juga menjadi sarana untuk memantau kedisiplinan *musyrif*. Salah satu indikator yang digunakan adalah *ceklist* membangunkan santri yang harus diisi oleh *musyrif* penanggung jawab bagian ibadah. Jika *ceklist* tidak terisi, maka dapat dipastikan *musyrif* tidak melaksanakan tugasnya. Strategi kelima adalah pemanggilan *musyrif* yang bermasalah sebagai tindak lanjut dari evaluasi kerja. Pemanggilan ini bersifat pembinaan, dimulai dari teguran lisan, pemberian nasihat, hingga surat peringatan jika pelanggaran berulang. Pengurus kesiswaan menjelaskan prosedur pemanggilan ini.

"Selama ini sifatnya hanya berupa teguran. Kecuali jika sudah sifatnya berulang-ulang, nanti akan kami sampaikan ke pondok atau *mudir* yang bertanggung jawab langsung. Jika sudah akumulasi pelanggaran, tentu ada sanksi keras. Kalau tidak bisa diharapkan lagi, kontraknya tidak dilanjutkan atau diberhentikan. Tetapi selama ini di kesiswaan sendiri sifatnya nasihat, teguran, dan mengingatkan" (SL, komunikasi pribadi, 2026).

Musyrif AR mengonfirmasi hal ini.

"Konsekuensi secara hukuman tidak ada, namun hanya pemanggilan dan pemberian nasihat. Jika sudah sering, mungkin akan dipanggil sama *mudir* beserta pemberian surat peringatan" (AR, komunikasi pribadi, 2026).

Strategi keenam adalah pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi atas kinerja *musyrif*. *Reward* diberikan secara terencana, objektif, dan berkelanjutan. Bentuk *reward* dapat berupa penghargaan non-materi (piagam, *musyrif* teladan, apresiasi

publik), penghargaan materi (insentif, hadiah, fasilitas tambahan), serta pengembangan diri (pelatihan, seminar, atau kegiatan luar pesantren). Temuan tentang enam strategi peningkatan kinerja *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI menunjukkan bahwa pesantren telah menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.

Keenam strategi ini saling terkait dan membentuk siklus pembinaan yang berkelanjutan, mulai dari persiapan (*training*), pengembangan wawasan (seminar), praktik kepemimpinan (*organizational assignment*), pemantauan (*evaluation*), perbaikan (*follow-up summon*), hingga apresiasi (*reward*). Jika dianalisis dengan teori motivasi (Maslow, 1943), keenam strategi ini secara bertahap memenuhi kebutuhan berjenjang *musyrif*. Bimbingan dan pelatihan memenuhi kebutuhan rasa aman (*safety needs*) karena *musyrif* merasa dibekali dengan cukup sebelum bertugas.

Seminar dan penugasan organisasi memenuhi kebutuhan sosial (*belongingness and love needs*) karena *musyrif* berinteraksi dengan sesama *musyrif* dari pesantren lain serta bekerja dalam tim organisasi. Pemberian *reward* memenuhi kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), sementara kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan lanjutan membuka jalan menuju aktualisasi diri (*self-actualization*). Temuan ini juga sejalan dengan teori pembelajaran sosial (Bandura, 1977), khususnya dalam strategi penugasan organisasi. *Musyrif* yang ditugaskan sebagai penanggung jawab seksi tidak hanya belajar dari instruksi, tetapi juga dari pengalaman langsung (*enactive learning*) dan pengamatan terhadap keberhasilan atau kegagalan *musyrif* lain dalam peran serupa (*vicarious learning*).

Jika dibandingkan dengan penelitian (Suryani, L. ; Hidayat, 2022) tentang faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan, temuan penelitian ini memperkaya konsep tersebut dengan menunjukkan bahwa dalam konteks pesantren, bimbingan tidak hanya bersifat teknis tetapi juga ruhiyah. Ceramah dan nasihat yang disampaikan di masjid menjadi strategi khas pesantren yang tidak ditemukan dalam organisasi non-pesantren. Penelitian ini juga melengkapi temuan (Dzakwan, 2024) tentang supervisi akademik dengan pendekatan kolaborasi. Dzakwan menemukan bahwa pendekatan kolaboratif berpotensi menciptakan suasana mendukung bagi guru, namun terkendala waktu dan kesiapan menerima umpan balik. Penelitian ini menunjukkan bahwa di Pondok Pesantren YAUMI, kendala tersebut diatasi dengan evaluasi pekanan yang rutin dan pemanggilan sebagai tindak lanjut yang bersifat pembinaan, bukan hukuman.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa pedoman kinerja *musyrif* di pesantren ini terbagi menjadi dua kategori yaitu *musyrif* rekrut (plus *muḥaffizh*) yang direkrut dari luar pesantren dengan tanggung jawab ganda sebagai pembina pengasuhan santri sekaligus pengampu *halaqah tahfizh* Al-Qur'an dalam tiga waktu serta *musyrif* magang yang merupakan santri senior atau alumni yang menjalani program kaderisasi di bawah bimbingan *musyrif* rekrut. Bentuk bimbingan kepada *musyrif* dilaksanakan melalui tiga pendekatan, yakni bimbingan ceramah yang disampaikan secara rutin di masjid atau saat *briefing* pagi,

bimbingan pengarahan yang bersifat praktis dan teknis melalui forum rapat dan *briefing*, serta bimbingan pembelajaran otodidak di mana *musyrif* baru belajar dengan mengamati dan mencontoh *musyrif* senior. Strategi peningkatan kinerja *musyrif* meliputi enam langkah terintegrasi, yaitu bimbingan dan pelatihan terstruktur sebelum diterjunkan ke lapangan, penyelenggaraan seminar dengan tema-tema aktual, penugasan organisasi untuk melatih kepemimpinan, evaluasi hasil kerja pekanan, pemanggilan *musyrif* yang bermasalah sebagai tindak lanjut, serta pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi. Keenam strategi ini membentuk siklus pembinaan berkelanjutan yang terbukti mampu meningkatkan kinerja *musyrif* dalam aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian ini menghasilkan konsep bahwa peningkatan kinerja *musyrif* di pesantren tidak cukup hanya dengan pendekatan administratif atau instruktif, tetapi memerlukan integrasi antara pembinaan teknis, penguatan ruhiyah, keteladanan, evaluasi berkelanjutan, serta sistem apresiasi yang adil, di mana keberhasilannya sangat ditentukan oleh konsistensi pelaksanaan keenam strategi secara simultan dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Creswell, John W.; Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dzakwan. (2024). *Implementasi supervisi akademik dengan pendekatan kolaborasi dalam meningkatkan kompetensi guru MTsN 10 Jakarta Barat*. Universitas PTIQ Jakarta.
- Fitriani, R.; Khoiruddin, M. (2021). Konsep kebebasan belajar dalam perspektif humanistik dan implementasinya di pondok pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 6(1), 45–60.
- Furdini. (2025). Pembinaan ubudiyah dalam pembentukan religiusitas santri di Dayah Modern Darul Ulum Banda Aceh. *MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 15(2), 1–22.
- Hasanah, U. (2021). Kinerja pembimbing asrama dalam membentuk karakter santri. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 5(1), 45–62.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Miles, Matthew B.; Huberman, A. Michael; Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th Ed. (ed.)). SAGE Publications.
- Muchtar, A. H. (2019). *Analisis pengaruh program asrama terhadap pembentukan karakter melalui kecerdasan spiritual studi pada Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Depok*. Universitas Narotama.
- Muhlison ; Rosdiani Nasution, L. ; Roihan Daulay, M. (2025). Between books and bunks: Reimagining the student mentor roles. *Islam Realitas: Journal of Islamic and Social Studies*, 11(1), 59–70.
- Naim, N. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 21(1), 67–82.
- Perawironegoro, D. (2019). Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Tajdidikasi: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 3(2), 145–160.
- Rahmawati, N. (2022). Kredibilitas data dalam penelitian kualitatif perspektif Lincoln dan Guba serta relevansinya dengan penelitian pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 10(2), 123–138.

- Rodhiyatun, R. ; Nurhidayati, N. ; Ratnawati, A. ; Mutamimah, M. (2025). Peningkatan kinerja SDM melalui pengembangan SDM, kompetensi dan komitmen organisasi. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 7(4), 261–270.
- Rofiq, A. (2024). Efektivitas pelatihan *musyrif* dalam meningkatkan kualitas pengasuhan santri. *Tajdidukasi: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 8(1), 34–50.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.
- Suryani, L. ; Hidayat, T. (2022). Manajemen pembinaan *musyrif* di pondok pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 89–104.
- Wibowo, A. (2022). Supervisi akademik berbasis teknologi di pesantren. *Islam Realitas: Journal of Islamic and Social Studies*, 8(2), 123–138.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th Ed. (ed.)).