

**STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA *MUSYRIF* MELALUI
BIMBINGAN DI PONDOK PESANTREN YAUMI SLEMAN
YOGYAKARTA**



TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan Agama Islam

Oleh:

AHMAD SUPRIYADI

NIM : 95224012

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMAADIYAH PALEMBANG
2026**

**STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA *MUSYRIF* MELALUI
BIMBINGAN DI PONDOK PESANTREN YAUMI SLEMAN
YOGYAKARTA**

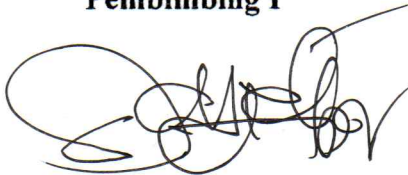
TESIS

**AHMAD SUPRIYADI
NIM : 95224012**

Diterima dan Disahkan

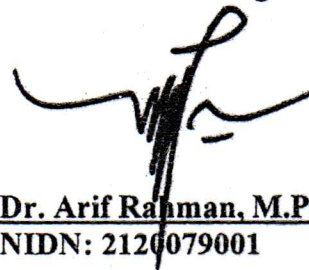
Pada tanggal : Mei 2026

Pembimbing I



Dr. Sayid Habiburrahman, M.Pd.I.
NIDN: 0217048502

Pembimbing II



Dr. Arif Rahman, M.Pd.I.
NIDN: 2120079001

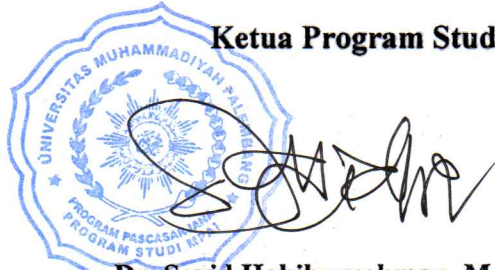
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi



Dr. Sayid Habiburrahman, M.Pd.I.
NIDN: 0217048502

**STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA MUSYRIF MELALUI
BIMBINGAN DI PONDOK PESANTREN YAUMI SLEMAN
YOGYAKARTA**

TESIS

**AHMAD SUPRIYADI
NIM: 95224012**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada tanggal : 2 April 2026

Ketua



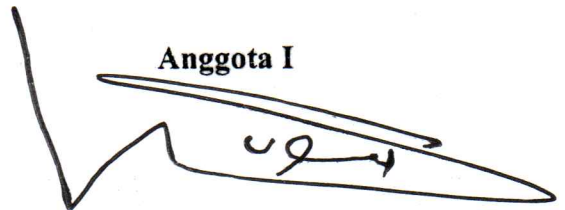
Dr. Sayid Habiburrahman, M.Pd.I.
NIDN: 0217048502

Sekretaris



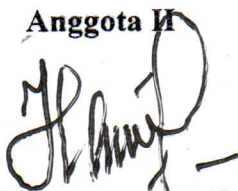
Dr. Arif Rahman, M.Pd.I.
NIDN: 2120079001

Anggota I



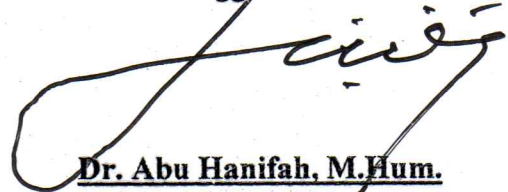
Dr. Suroso PR, S.Ag., M.Pd.I.
NIDN: 025057004

Anggota II



Dr. Hoirul Amri, M.E.Sy.
NIDN: 0212056605

Anggota III



Dr. Abu Hanifah, M.Hum.
NIDN: 0210086901

LEMBAR PERSEMBAHAN

Motto

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَقَنَّه (رواه الطبري رقم ٨٩١، والبيهقي رقم ٣٣٤)

Dari Aisyah Radiyallahu Anha berkata : sesungguhnya Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda : “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua Orang Tuaku tercinta, Bapak Syafrudin dan Ibu Almi yang telah mendidik dari kecil hingga sekarang. Semoga dengan gelar yang di dapatkan membuat mereka bangga.
2. Istri tercinta Eni Susanti, S.Pd.I yang selalu menemani dan mendukung saya selama ini di dalam pendidikan.
3. Anak-anakku tersayang Aula, Afnan, Auni, Aqila dan Aisyah yang menjadi penyemangat.
4. Kakakku Muhammad Jumadi dan adikku Nur Azizah.
5. Dosen-dosen di kampus, dari mereka saya mendapatkan pengalaman, pendidikan yang komperhensif tentang Islam, mendapatkan pengetahuan baru, semoga Allah membalas kebaikan mereka semua di dunia dan di akhirat.
6. Dosen pembimbing saya secara khusus, yaitu Dr. Sayid Habiburrahman, M.Pd.I dan Dr. Arif Rahman, M.Pd.I yang telah mengarahkan dan membimbing saya dengan penuh kesabaran, semoga Allah membalas dengan kebaikan.
7. Sahabat Angkatan II Magister Pendidikan Agama Islam.
8. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Supriyadi
NIM : 95224012
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Dengan ini menyatakan

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Pendidikan Agama Islam baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Yogyakarta, April 2026



Ahmad Supriyadi

NIM: 95224012

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada surat Keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik (di atas)

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

ABSTRAK

Baiknya kinerja *musyrif* adalah salah satu bentuk keberhasilan pondok pesantren dalam memberikan pelayanan kepada para santri dan menurunnya kinerja *musyrif* akan berakibat buruk bagi para santri itu sendiri, selama ini pembinaan *musyrif* belum berlandaskan buku resmi yang sudah dikeluarkan oleh pondok pesantren sebagai buku panduan pembinaan resmi bagi para *musyrif*, sehingga pembinaan yang telah dilakukan selama ini dilakukan belumlah maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisa pedoman kinerja *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta. Menganalisa bentuk bimbingan kepada *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta yang tertuang pada buku resmi pesantren yang berkaitan tentang panduan pembinaan *musyrif* di pondok pesantren Yaumi. Menganalisa strategi meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan dan peningkatannya setelah pembinaan secara intensif. Bentuk pembinaan dan pelatihan *musyrif* sebelum mereka diterjunkan menjadi *musyrif*, yaitu dengan mengadakan seminar bagi para *musyrif* agar menambah wawasan dan pengetahuan mereka tentang *musyrif* seiring berkembangnya zaman, melakukan evaluasi rutin pekanan para *musyrif* dan lainnya.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian kualitatif adalah berbentuk data deskriptif yang berupa penjelasan secara tertulis atau penjelasan secara lisan dari perilaku orang-orang yang dapat diamati. Adapun jenis penelitian ini adalah jenis studi kasus. Metode kualitatif mengacu pada sumber data utama yang berupa kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Untuk teknik analisis data dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya kinerja *musyrif* di pondok pesantren Yaumi adalah mencakup tingkat semangat, kerajinan dan kesungguhan. Upaya pondok pesantren dalam membina *musyrif* adalah dengan melakukan pembinaan dan pelatihan *musyrif* yang berupa : seminar-seminar, serta program-program yang dibuat oleh kesaantrian. Pembinaan yang dilakukan secara rutin akan dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja *musyrif*, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian mereka. Adapun peningkatan yang dimaksud adalah penambahan program selain program-program sebelumnya, yaitu program yang sebelumnya tidak ada menjadi ada, yang disesuaikan dengan kebutuhan bimbingan untuk para santri, pembinaan yang selama ini dilakukan belum berlandaskan buku panduan tugas pokok *musyrif*.

Kata kunci: Upaya peningkatan, Kinerja *Musyrif*, Pondok Pesantren.

ABSTRACT

The good performance of musyrif (student supervisors) is one indicator of a pesantren's success in providing services to its students. Conversely, a decline in musyrif performance will negatively affect the students themselves. So far, the development of musyrif has not been based on an official handbook issued by the pesantren as a formal guideline, resulting in suboptimal coaching practices. The objectives of this study are: to analyze the performance guidelines of musyrif at YAUMI Islamic Boarding School in Sleman, Yogyakarta; to analyze the forms of guidance provided to musyrif as outlined in the pesantren's official handbook; and to analyze strategies for improving musyrif performance through guidance and its enhancement after intensive training. The forms of coaching and training provided to musyrif before they are assigned include organizing seminars to broaden their insight and knowledge in line with contemporary developments, conducting regular weekly evaluations, and other related activities.

The research method used in this study is qualitative research. The results of qualitative research are presented in the form of descriptive data, either written explanations or oral descriptions of observable human behavior. This study employs a case study approach. The qualitative method relies primarily on data in the form of words and actions, while additional data include documents and other supporting materials. Data collection techniques in this study consist of observation, documentation, and interviews. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of the study indicate that the performance of musyrif at YAUMI Islamic Boarding School includes aspects such as enthusiasm, diligence, and seriousness. The pesantren's efforts in developing musyrif include coaching and training programs such as seminars and various programs organized by the student affairs division. Continuous coaching can improve and enhance the quality of musyrif performance in terms of quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence. The improvement referred to includes the addition of new programs beyond existing ones, adjusted to the guidance needs of the students. However, the coaching conducted so far has not been based on an official handbook outlining the main duties of musyrif.

Keywords: Improvement efforts, Musyrif performance, Islamic boarding school.

الملخص

يُعدّ حسن أداء المُشرفين من أبرز مؤشرات نجاح المعهد في تقديم الخدمات للطلاب، كما أن تراجع أداء المُشرفين ينعكس سلبيًا على الطلاب أنفسهم. وحتى الآن، لم تستند عملية تأهيل المُشرفين إلى كتاب رسمي صادر عن المعهد يُعتمد كدليلٍ منهجيٍّ للتأهيل، مما جعل عملية الإشراف والتدريب غير مكتملة على الوجه الأمثل. وتهدف هذه الدراسة إلى: تحليل معايير أداء المُشرفين في معهد يائومي الإسلامي في سليمان يوجياكرتا، وتحليل أشكال التوجيه المقدّمة للمُشرفين كما وردت في الكتاب الرسمي للمعهد، وكذلك تحليل استراتيجيات تحسين أداء المُشرفين من خلال التوجيه وقياس مدى تطوّره بعد التدريب المكثف. وتشمل أشكال التأهيل والتدريب قبل تكليفهم بمهام الإشراف إقامة الندوات لزيادة معارفهم ومواكبة تطورات العصر، إضافة إلى إجراء التقييمات الأسبوعية المنتظمة وغيرها من الأنشطة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج النوعي (الكيفي)، حيث تكون مخرجاته بيانات وصفية على شكل نصوص مكتوبة أو أقوال شفوية تصف سلوك الأفراد القابل للملاحظة. ويُعدّ هذا البحث من نوع دراسة الحالة. ويرتكز المنهج النوعي على مصادر البيانات الأساسية المتمثلة في الأقوال والأفعال، إضافة إلى مصادر أخرى مثل الوثائق وغيرها. أما أدوات جمع البيانات فتمثلت في الملاحظة، والتوثيق، والمقابلات. وتم تحليل البيانات من خلال جمعها، ثم اختزلها، وعرضها، واستخلاص النتائج

وأظهرت نتائج الدراسة أن أداء المُشرفين في معهد يائومي يشمل جوانب الحماس، والاجتهاد، والجدية. كما أن جهود المعهد في تأهيل المُشرفين تتمثل في تنفيذ برامج تدريبية وتربوية، مثل الندوات والبرامج التي تُنظمها إدارة شؤون الطلاب. ويسهم التأهيل المستمر في تحسين جودة أداء المُشرفين من حيث النوعية، والكمية، والالتزام بالوقت، والفاعلية، والاستقلالية. أما التحسين المقصود فهو إضافة برامج جديدة إلى البرامج السابقة بما يتناسب مع احتياجات توجيه الطلاب. ومع ذلك، فإن عملية التأهيل التي أُجريت حتى الآن لم تستند إلى دليل رسمي يحدد المهام الأساسية للمُشرفين

الكلمات المفتاحية: جهود التحسين، أداء المُشرفين، المعهد الإسلامي

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu’alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan karunia-Nya, tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Strategi Meningkatkan Kinerja Musyrif Melalui Bimbingan Di Pondok Pesantren Yaumi Sleman Yogyakarta”**

Tesis ini disusun sebagai syarat memperoleh Gelar Magister Pendidikan Agama Islam (M.Pd) Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari Program Pascasarjana, keluarga serta sahabat-sahabat seperjuangan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Dr. Sri Wardhani, M.Si., Sekretaris Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. H. Sayid Habiburrahman, M.Pd.I., Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, sekaligus sebagai Pembimbing I Tesis.
5. Dr. Hoirul Amri, M.Esy., Sekretaris Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Dr. Arif Rahman, M.Pd.I., selaku Pembimbing II, yang telah membimbing dengan penuh kesabaran serta selalu memberikan motivasi.
7. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu dan pelayanan secara maksimal selama peneliti mengikuti perkuliahan.
8. Teman-teman angkatan II Program Magister Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan support dalam setiap kesempatan. Berkat kehangatan dan rasa kekeluargaan yang tercipta, penulis merasakan suasana akademik yang dapat memacu semangat penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan cinta yang tulus serta mendidik dan membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

10. Istri tercinta dan anak-anak tersayang mereka adalah inspirasi dan motivasi penulis yang luar biasa, mereka yang telah memberikan semangat hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi ini.
11. Ust. Zulkarnaen Hasan selaku *mudir* Pondok Pesantren Yaumi Yogyakarta, Ust. Salman, S.Pd selaku pengurus bidang Kesantrian yang banyak membantu dalam memberikan informasi dan membina para musyrif di lapangan dan juga seluruh Pimpinan Manajemen Pondok Pesantren Yaumi Yogyakarta, yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian di pesantren tersebut.
12. Seluruh Asatidzah Pondok Pesantren yang telah mendukung dan meluangkan waktunya.
13. Seluruh *musyrif* yang telah bersedia menjadi bagian dari penelitian ini dan berusaha keras menjadi musyrif yang baik di pondok pesantren.
14. Dan siapapun yang pernah berbuat baik dan memberikan sumbangsihnya kepada penelitian ini. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan Ibu dengan kebaikan yang berlimpah.

Semoga amal baik kita semua mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Yogyakarta, Mei 2026
Penulis

Ahmad Supriyadi
NIM: 95224012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBARAN DIPERTAHANKAN DIHADAPAN DEWAN PENGUJI TESIS..	iii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	vix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Tinjauan Pustaka	11
F. Kerangka Teori	14
G. Sistematika Penulisan/Pembahasan	18
BAB II LANDASAN TEORITIS	20
A. Kinerja <i>Musyrif</i>	20
1. Konsep dan Kriteria Kinerja	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
B. Musyrif Pesantren Sebagai Pembimbing Santri di Pondok Pesantren..	34
1. Tugas <i>Musyrif</i> di Lingkungan Pondok Pesantren	35
2. Fungsi <i>Musyrif</i> di Lingkungan Pondok Pesantren	36

C. Bimbingan Musyrif.....	39
1. Model-Model Bimbingan <i>Musyrif</i>	41
2. Kriteria <i>Musyrif</i>	44
D. Kerangka Berpikir.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	51
C. Objek Penelitian.....	53
D. Data Dan Sumber Data.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN.....	63
A. Letak Geografis Pondok Pesantren YAUMI.....	63
B. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren YAUMI.....	64
C. Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren YAUMI.....	68
D. Keadaan Santri dan Pendidik.....	70
E. Keadaan Masyarakat Sekitar.....	71
F. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren YAUMI.....	74
G. Kesimpulan Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	76
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Pedoman Kinerja <i>Musyrif</i> di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta.....	77
1. <i>Musyrif</i> Rekrut (Plus <i>Muhaffizh</i>).....	81
2. <i>Musyrif</i> Magang.....	90
B. Bentuk Bimbingan Kepada <i>Musyrif</i> di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta.....	96
1. Bimbingan dalam Bentuk Ceramah.....	97
2. Bimbingan dalam Bentuk Pengarahan.....	99
3. Bimbingan Melalui Pembelajaran Otodidak.....	100

C. Strategi Meningkatkan Kinerja <i>Musyrif</i> Melalui Bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta	101
1. Bimbingan Dan Pelatihan <i>Musyrif</i> dalam Meningkatkan Kepengasuhan Terhadap Santri.....	101
2. Mengadakan Seminar Bagi Para <i>Musyrif</i> dalam Meningkatkan Pengetahuan Tentang Manajemen Pesantren dan Pengetahuan <i>Musyrif</i>	114
3. Bimbingan dengan Penugasan dalam Mendampingi Organisasi Untuk Meningkatkan Kepemimpinan <i>Musyrif</i>	120
4. Evaluasi Hasil Kerja Pekan untuk Meningkatkan Semangat Kerja Para <i>Musyrif</i>	125
5. Pemanggilan <i>Musyrif</i> yang Bermasalah Sebagai Tindak Lanjut dari Evaluasi Hasil Kerja.....	130
6. Strategi Pemberian Reward Kepada <i>Musyrif</i>	134
BAB VI PENUTUP	138
A. Kesimpulan	138
B. Saran	141
DAFTAR PUSTAKA.....	143
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	148

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi. Hal ini disadari karena manusia dan organisasi atau lembaga adalah merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya ¹. Sumber daya manusia dari sebuah organisasi adalah karyawan atau pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting, karena manusia memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut ². Di era sekarang ini, dimana teknologi dan peradaban yang semakin maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing serta memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya di liniya masing-masing, baik secara individu maupun tujuan organisasional. Hasil kerja yang maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan oleh setiap organisasi, baik secara individu maupun tujuan organisasional³.

¹ A. M. e. Astri Dwi Andriyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar : CV Tohar Media, 2022.

² H. Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*, Malang: UB Press, 2016.

³ Agung Prihantoro, Yogyakarta: Deeppublish, 2015.

Sejalan dengan ajaran Islam yang menuntut ummatnya untuk meningkatkan kemampuan dalam segala aspek, baik itu peningkatan kemampuan, dan juga pengetahuan⁴. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Al-Kahfi ayat 66 dimana Allah berfirman :

قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَن تُعَلِّمَنِي مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا

Artinya:

Musa berkata kepadanya, “Bolehkah aku mengikutimu agar engkau mengajarkan kepadaku (ilmu yang benar) dari apa yang telah diajarkan kepadamu (untuk menjadi) petunjuk?”

Allah memerintahkan seorang Nabi dan Rasul-Nya yang mulia yaitu Nabi Musa *alaihi salam* untuk melakukan perjalanan sampai pada pertemuan antara dua lautan dengan tujuan agar Nabi Musa *alaihi salam* belajar atau meningkatkan kemampuan pengetahuan dan pengalamannya yang akan membuat beliau lebih baik ke depannya⁵. Juga dalam hadist Nabi Muhammad shallallahu alaihi wa sallam mengabarkan bahwa :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَن يُتْقِنَهُ

Artinya:

⁴ M. Ilyas, "Profesional Nazhir Wakaf dalam Pemberdayaan Ekonomi," Al-Qoddau, vol. 4, 2017.

⁵ D. P. T. M. S. N. S. Waharjani, "Surah Al-Kahfi Ayat 65: Ilmu Laduni Perspektif Ulama Muslim," TAJDID: Jurnal Ilmu Ushuluddin, vol. 22, 2023.

Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (sempurna, profesional, dan bersungguh-sungguh)." (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi. No: 334).⁶

Musyrif harus menyadari kemampuan dirinya, sehingga dia terus berusaha meningkatkan kemampuannya agar menjadi lebih baik lagi, karena kinerja dan kemampuannya tersebut akan mempengaruhi hasil kerja seseorang.

Permasalahan penelitian dalam tesis ini adalah menurunnya kinerja *musyrif* di pondok pesantren YAUMI dari tahun 2022-2025. Hal itu dibuktikan dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan *mudir* dan ketua bidang kesarifan di Pondok Pesantren YAUMI, mereka menyatakan bahwa kinerja *musyrif* di Pondok Pesantren belum berjalan maksimal seperti yang diharapkan Pondok Pesantren atau kinerja *musyrif* mengalami penurunan, diantara contoh penurunan kinerjanya yaitu : kurangnya kesungguhan *musyrif* dalam menjalankan tugas yang berupa tugas harian, pekanan dan bulanan serta kurangnya semangat para *musyrif* dalam mengawasi dan mengontrol keadaan para santri diasramanya, kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai *musyrif*, dan juga kurangnya kesadaran para *musyrif* dalam mengatur waktu untuk mengerjakan tugas, sehingga ada beberapa tugas penting yang tertunda, sehingga menyebabkan kurang teraturnya santri baik dalam bidang tahfidz, maupun kegiatan belajarnya. Menurunnya kinerja *musyrif* ini tidak lepas dari belum maksimalnya pembinaan yang berjalan selama ini,

⁶ H. Thabrani, Musnad Thabrani.

pembinaan yang dilakukan selama ini hanya secara lisan atau ceramah saja. Kemudian Pondok Pesantren melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja *musyrif*, dimana perbaikan tersebut tertuang dalam buku resmi pembinaan *musyrif* yang berisikan *job desk*, berupa jadwal keseharian *musyrif*, program-program untuk para *musyrif*, serta menetapkan standar operasional prosedur kinerja para *musyrif*. Harapannya upaya tersebut dapat meningkatkan kinerja *musyrif* dalam menjalankan tugas dan menjadi landasan pembinaan para *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI kedepannya.

Pembinaan *musyrif* di Pondok Pesantren dapat dimaknai sebagai strategi untuk menumbuh kembangkan potensi yang ada dalam diri setiap *musyrif* agar dapat berkembang secara optimal⁷. Secara substansial pembinaan *musyrif* di Pondok Pesantren dimaksudkan sebagai strategi pembentukan pribadi *musyrif*. Pembentukan kepribadian tersebut dilakukan dengan menggali potensi setiap *musyrif* untuk dikembangkan agar berdaya guna dan dapat diaplikasikan dalam kehidupannya di masyarakat kelak.⁸

Keberadaan *musyrif* di dalam Pondok Pesantren YAUMI merupakan komponen yang paling penting yang ada di dalam Pondok Pesantren YAUMI. Oleh karena itu seorang *musyrif* harus memiliki jiwa kedisiplinan dan tanggung

⁷ K. T. F. M. Nurul Fahmi, "Dakwah dalam Pembinaan Santri di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar," *Jurnal Mecusuar*, vol. 2, 2021.

⁸ W. M. L. A. H. W. Djamiluddin Perawironegoro, "Internalisasi Nilai-Nilai Pesantren Berbasis Manajemen Asrama," *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, vol. 3, 2020.

jawab yang tinggi. Antara *musyrif* dan santri setiap harinya harus bersinergi dalam setiap aktivitas mereka, diantara mereka memerlukan suatu hubungan yang baik, Syamsul Nizar memberikan beberapa pendapat diantaranya : a) Antara *musyrif*, dan santri memiliki keakraban. b) *Musyrif* dituntut untuk menjadi teladan dalam akhlak dan ibadah. c) Memiliki tingkat kolektivitas yang kuat. d) Memiliki pola disiplin yang diterapkan. e) Memiliki kesabaran dalam mengatasi segala kesulitan permasalahan santri.⁹

Sebagaimana yang telah diketahui bersama bahwa *musyrif* merupakan ujung tombak di Pondok Pesantren YAUMI Putra, mereka dituntut untuk mempunyai banyak kesiapan baik secara fisik dan mental, selain bekal ilmu agama. *Musyrif* juga harus memiliki jiwa profesionalitas, keterampilan, kedisiplinan, rasa tanggung jawab dan kecerdasan intelektual dan emosional dalam bersosial masyarakat. Dengan kecerdasan intelektual, keterampilan bersosial, dan ilmu yang baik, akan menjadikan mereka menjadi pribadi cakap yang unggul dan tangguh.¹⁰ Oleh karena itu profesional dan kualitas kinerja para *musyrif* tersebut merupakan salah satu faktor yang paling penting yang sangat dibutuhkan oleh Pondok Pesantren untuk mencapai tujuan pengasuhan yang baik.¹¹

⁹ D. Kurniawan, "Peranan Mualim Dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Tanggung jawab Musyrif Di Ma'had Al Jami'ah Ulil Abshar IAIN Ponorogo Putra," IAIN Ponorogo, 2020.

¹⁰ D. Perawironegoro, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam," *Tajdidikasi: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan Islam*, vol. 3, 2019.

¹¹ R. Juliana, "Perilaku Santri terhadap Musyrif/Musyrifah Asrama di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru," UIN SUSKA RIAU, 2020.

Profesionalitas yang disertai kualitas kinerja *musyrif* merupakan indikasi dari adanya komitmen *musyrif* terhadap Pondok Pesantren sebagai suatu lembaga tempatnya mengajar, mengabdikan dan membina para santri, sehingga dapat dikatakan seorang *musyrif* yang memiliki komitmen terhadap Pondok Pesantren tempatnya mengajar dan membina para santri, maka *musyrif* tersebut sudah seharusnya berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.¹²

Pesantren tentunya telah menetapkan sebuah sistem kinerja *musyrif* yang baik yang tertuang dalam visi dan misi pesantren, dalam visi dan misi tersebut dijelaskan bagaimana menciptakan generasi yang Rabbani yang kelak mereka akan menjadi penerus dalam mendidik generasi ummat dan juga *musyrif* yang notabene adalah para alumni pesantren, maka ketika mereka mengabdikan dirinya dipondok dimana mereka pernah belajar disana, diharapkan mereka mampu memahami tugas dan tanggung jawab sebagai *musyrif* dan menjadi contoh teladan dalam akhlak yang baik dalam kesehariannya untuk para santrinya.¹³ Dan seorang *musyrif* harus mengetahui setiap kondisi santrinya masing-masing. Maka untuk mencapai tujuan itu semua perlu adanya strategi pembinaan *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI.

¹² Muniroh, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Musyrifah*) UPT. Ma'had Al-Jami'ah Uin Antasari Banjarmasin," UIN Antasari, 2021.

¹³ D. P. M. S. R. Waharjani, "Pentingnya Pendidikan Akhlak dalam Kehidupan Masyarakat Islam," Tadarus Tarbawy: *Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, vol. 5, 2023.

Peneliti terdahulu banyak yang membahas berkaitan dengan kinerja *musyrif*, dan tentunya dalam masalah ini ada banyak referensinya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nursyah Bani Prakoso tentang “*Bagaimana Upaya Musyrif dalam Membina Akhlak Para Santri*”, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faiqun Najah tentang “*Peran Musyrif dalam Menumbuhkan Spiritualitas*”, beliau merupakan mahasiswa fakultas kedokteran di pusat Ma’had Al-Jami’ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syauqi Noor tentang “*Strategi Musyrif dalam Meningkatkan Perilaku Ibadah Siswa di Asrama Umar Bin Khattab Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta*”. Namun semua pembahasan pada penelitian tersebut terfokus pada pentingnya peran seorang *musyrif* dalam membina para santri, peran *musyrif* dalam membangun spiritual mahasiswa di *Ma’had* dan strategi *musyrif* dalam meningkatkan ibadah para santri di asrama. Dan belum ada penelitian yang berkaitan dengan pembinaan *musyrif* dalam meningkatkan kinerja mereka selama bekerja di pondok pesantren. Padahal peran dan kinerja *musyrif* itu sangatlah penting dan memerlukan perubahan yang baik dan signifikan di dalam sebuah pondok pesantren, sehingga hal ini menjadi kebaruan dalam penelitian kali ini dan menjadi sangat penting ketika kita dapat melihat sejauh mana peningkatan kinerja *musyrif* setelah melalui tahapan pembinaan *musyrif*.

Berdasarkan uraian diatas, seorang *musyrif* dituntut harus memiliki profesionalitas kerja yang tinggi. Tetapi pada kenyataannya, yang terjadi dilapangan tidaklah demikian, berdasarkan observasi peneliti tentang musyrif di Pondok Pesantren YAUMI, terdapat ketimpangan disebabkan kurangnya profesionalitas kinerja *musyrif*, padahal seorang *musyrif* itu harus dapat menjadi teladan yang baik, menjadi sosok panutan yang baik bagi para santrinya. Disamping itu seorang *musyrif* juga harus memiliki kepribadian yang positif, disiplin dan bertanggungjawab dalam mengabdikan ilmu-ilmunya. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu pondok pesantren dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI.

Berdasarkan kenyataan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Yaumi Putra dengan judul ‘ *Strategi Meningkatkan Kinerja Musyrif Melalui Bimbingan di Pondok Pesantren Yaumi Sleman Yogyakarta.*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskanlah tiga rumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana pedoman kinerja *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta ?

2. Bagaimana bentuk bimbingan kepada *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta?
3. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Menganalisa pedoman kinerja *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta.
2. Menganalisa bentuk bimbingan kepada *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta.
3. Menganalisa strategi meningkatkan kinerja *musyrif* melalui bimbingan di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti, maupun untuk Kesantrian pondok atau yang bertugas dalam membina *musyrif* di pondok pesantren.

b. Manfaat Praktis

Disamping manfaat teoritis, penelitian ini juga ditujukan untuk menyelesaikan tugas Tesis Megister, dan diharapkan dapat memberikan manfaat praktis khususnya bagi para *musyrif*, dan umumnya bagi pondok pesantren itu sendiri. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi para *musyrif*, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta.
- 2) Bagi Kesantrian, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu buku panduan dalam membimbing *musyrif* di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta.
- 3) Bagi pondok pesantren, penelitian ini diharapkan dapat menjadi buku panduan utama untuk calon *musyrif* sehingga menghasilkan *musyrif* yang kompeten dan professional di Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta.

E. Tinjauan Pustaka

Pertama, Penelitian yang dilakukan Nursyah Bani Prakoso (2019) yang berjudul “*Upaya Pembina Asrama (Musyrif) dalam Membina Akhlaq Santri Putra SMP IT Nurul Islam Tengeran*”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat upaya *musyrif* dalam membina akhlak santri SMP IT Nurul Islam di Tengeran Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil diskusi menunjukkan bahwa seroang Pembina asrama atau *musyrif* dituntut untuk menjadi pribadi yang baik dan sempurna meski dengan segala kekurangannya, karena pembinaan mereka secara teori tidak akan memiliki dampak kepada santri kecuali mereka yang menjadi teladan dalam berakhlak yang baik.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faiqun Najjah Tahun 2017 dengan judul “*Peran Musyrif dalam Menumbuhkan Spritualitas Mahasiswa Fakultas Kedokteran di Pusat Mahad Al-Jami’ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.” Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif pada Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil penelitian skripsi ini adalah peran *musyrif* sangat signifikan dalam menumbuhkan spritualitas mahasiswa Fakultas Kedokteran di Pusat Mahad *Al-Jami’ah* UIN Malang. Program *Musyrif* dalam menumbuhkan spritualitas

mahasiswa ada dua yaitu pertama, perencanaan yaitu melaksanakan asesmen dan *placement test* kemudian merajut program kerja *musyrif* untuk mahasantri. Kedua, melaksanakan perencanaan kegiatan hal ini dilakukan dengan kemampuan masing-masing sesuai dengan kelompok belajar. Kemudian evaluasi dan penilaian dilakukan oleh *musyrif* serta kemampuan menerima ilmu dari *musyrif*. Peran *musyrif* sangat diperlukan sekali dalam hal pembinaan mahasantri yang ada di Pusat Mahad Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Mahasiswa atau Mahasantri yang bermukim di Mahad sangat perlu pembinaan dan pendampingan daripada *musyrif*, oleh karena itu *muysrif* lebih bersemangat lagi untuk mendidik dan mencetak generasi muda yang berakhlakul karimah dan menjadi pejuang bangsa.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syauqi Noor Tahun 2014 dengan judul "*Strategi Musyrif (Pendamping Asrama) dalam Meningkatkan Perilaku Ibadah Siswa di Asrama Umar Bin Khattab Madrasah Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta.*" Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah perilaku ibadah siswa masih banyak kekurangan maka perlu penggunaan strategi oleh para *muysrif* yang intensif.

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang membahas tentang *musyrif*

Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
Nursyah Bani Prakoso	Upaya Pembina asrama (<i>Musyrif</i>) dalam membina akhlaq santri putra SMP IT Nurul Islam Tengeran	Deskriptif-kualitatif	Hasil diskusi menunjukkan bahwa seroang pembina asrama atau <i>musyrif</i> dituntut untuk menjadi pribadi yang baik dan sempurna meski dengan segala kekurangannya karena pembinaan mereka secara teori tidak akan memiliki dampak kepada santri kecuali mereka yang menjadi teladan dalam berakhlak yang baik
Muhammad Faiqun Najjah	Peran <i>Musyrif</i> dalam Menumbuhkan Spritualitas Mahasiswa Fakultas Kedokteran Di Pusat Mahad Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang		Hasil pembahasan menunjukkan bahwa <i>musyrif</i> memiliki peran yang sangat signifikan dalam menumbuhkan spritual mahasiswa di Fakultas Kedokteran Di Pusat Mahad Al-Jami'ah UIN Malang. Adapun Program <i>Musyrif</i> dalam menumbuhkan spritualitas mahasiswa ada dua yaitu pertama, perencanaan yaitu melaksanakan <i>asesmen</i> dan <i>placement</i> test kemudian merajut program kerja <i>musyrif</i> untuk mahasantri. Kedua, melaksanakan perencanaan kegiatan hal ini dilakukan dengan kemampuan masing-masing sesuai dengan kelompok belajar. Kemudian evaluasi dan penilaian dilakukan oleh <i>musyrif</i> serta kemampuan menerima ilmu dari <i>musyrif</i> .

Ahmad Syauqi Noor	Strategi <i>Musyrif</i> (Pendamping Asrama) Dalam Meningkatkan Perilaku Ibadah Siswa Di Asrama Umar Bin Khattab Madrasah Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta.	Deskriptif kualitatif	Perilaku ibadah siswa masih banyak kekurangan maka perlu penggunaan strategi oleh para muysrif yang intensif.
-------------------	---	-----------------------	---

Kajian penelitian terdahulu ada kesamaan penelitian yaitu berkaitan dengan *musyrif* dan juga bagaimana peran *musyrif* di dalam pondok pesantren dalam membina santri ataupun mahasantri, namun penelitian kami lebih terfokus tentang bagaimana manajemen bimbingan *musyrif* di pondok pesantren serta memberikan kepada mereka menjadi pelatihan sehingga mereka menjadi *musyrif* yang baik sesuai harapan yang diinginkan oleh pondok pesantren.

F. Kerangka Teori

Teori belajar yang mendukung meningkatkan kinerja *musyrif*, diantaranya adalah teori *humanistik*, teori belajar sosial dan teori motivasi. Berikut ini teori-teori tersebut:

1. Teori Belajar *Humanistik*

Hakikat teori *humanistik* menekankan pengembangan potensi manusia secara utuh, baik aspek *kognitif*, *afektif*, maupun *psikomotorik*. Tokohnya seperti Carl Rogers dan Abraham Maslow, yang menekankan bahwa belajar harus membantu seseorang mewujudkan dirinya (*self-actualization*).¹⁴

Keterkaitan dengan *musyrif* di Pesantren, dalam konteks Pondok Pesantren YAUMI, teori ini menjadi dasar bahwa bimbingan kepada *musyrif* bukan hanya transfer pengetahuan atau tugas administratif, tetapi juga proses pembinaan kepribadian dan kemanusiaan.

Adapun penerapannya berupa :

- a. Bimbingan yang empatik dan menghargai potensi *musyrif*, membantu mereka menemukan makna peran sebagai pembimbing santri.
- b. Membangun kesadaran diri (*self-awareness*) agar *musyrif* memahami tujuan pengabdian dan tanggung jawabnya.
- c. Pendekatan personal dalam pembinaan, bukan semata evaluasi kinerja.
- d. *Musyrif* yang merasa dihargai dan dipahami akan lebih termotivasi meningkatkan kinerja dengan kesadaran dari dalam diri.

¹⁴ Carl R. Rogers, *Freedom to Learn*, (Columbus, OH: Merrill, 1969).

2. Teori Sosial (Bandura – Teori Pembelajaran Sosial)

Menurut Albert Bandura, teori ini menyatakan bahwa belajar tidak selalu harus melalui pengalaman langsung, tetapi dapat terjadi melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain (*modeling*) dan konsekuensi dari perilaku tersebut.¹⁵ Dengan kata lain, seseorang dapat belajar dengan mengamati, meniru, dan mencontoh perilaku orang lain yang dianggap berhasil atau dihargai.

Keterkaitan dengan Musyrif di Pesantren, Pesantren adalah lingkungan sosial yang sangat kuat. Dalam konteks bimbingan:

- a. Musyrif belajar dari keteladanan pimpinan, ustadz, dan senior dalam melaksanakan tugas pembinaan santri.
- b. Bimbingan menjadi media modeling, di mana pembimbing mencontohkan bagaimana menjadi pembimbing yang sabar, disiplin, dan bijak.
- c. Penguatan sosial, seperti penghargaan, pengakuan, dan apresiasi dari pengasuh atau pimpinan pesantren, akan memperkuat perilaku positif musyrif.

¹⁵ Albert Bandura, *Social Learning Theory*, (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977).

Adapun penerapannya berupa:

1. Melalui pembinaan rutin dan teladan nyata, musyrif menginternalisasi sikap tanggung jawab dan disiplin.
2. Diskusi dan sharing pengalaman antar-musyrif menciptakan pembelajaran sosial kolektif.
3. Budaya saling meneladani menjadikan kinerja meningkat secara alami dan berkelanjutan.

3. Teori Motivasi

Hakikat teori motivasi membahas dorongan yang membuat seseorang melakukan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks pendidikan dan bimbingan, motivasi merupakan tenaga penggerak utama yang menentukan seberapa besar seseorang mau belajar, bekerja, dan mengembangkan dirinya.¹⁶ Tokoh-tokohnya antara lain:

- a. Maslow: kebutuhan berjenjang (fisiologis → aktualisasi diri)
- b. Herzberg: faktor motivator (prestasi, tanggung jawab) dan higienis (lingkungan, kebijakan)
- c. McClelland: kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi.

¹⁶ Abraham H. Maslow, A Theory of Human Motivation, Psychological Review, Vol. 50, No. 4 (1943), hlm. 370–396.

Keterkaitan dengan *musyrif* di Pesantren, bimbingan yang efektif mampu menumbuhkan motivasi *intrinsik musyrif* yakni semangat untuk mengabdikan, mendidik santri, dan memperbaiki diri karena dorongan nilai dan makna, bukan hanya karena perintah.

Adapun penerapannya berupa:

1. Pemberian umpan balik positif dan penghargaan meningkatkan motivasi berprestasi.
2. Keterlibatan musyrif dalam perencanaan kegiatan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab.
3. Lingkungan yang mendukung dan *apresiatif* (motivasi afiliasi) membuat mereka merasa menjadi bagian penting dari komunitas pesantren.
4. Bimbingan berkelanjutan membantu menjaga semangat dan mengatasi kejenuhan kerja.

G. Sistematika Penulisan/ Pembahasan

Penelitian ini dibagi menjadi 6 (enam) bab yang masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang berkaitan dengan sistematika penulisan/ pembahasan sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, berisi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori dan sistematika penulisan.

Bab II, Landasan Teoritis, yang berisi tentang: Pengertian Kinerja *Musyrif*, *Musyrif* Pesantren sebagai pembimbing santri di Pondok Pesantren, Bimbingan *musyrif*, Kerangka berpikir,

Bab III, Metodologi Penelitian, yang berisi tentang: Jenis penelitian, Waktu dan tempat penelitian, objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian serta teknik analisis data.

Bab IV, Deskripsi Wilayah Penelitian meliputi: Menjelaskan tentang letak Pondok Pesantren YAUMI Sleman Yogyakarta, sejarah pondok pesantren, keadaan masyarakat sekitar, kelembagaan pesantren, keadaan santri dan pendidik.

Bab V, Hasil Penelitian dan Pembahasan akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya sesuai teori.

BAB VI, Penutup, berisi kesimpulan dan saran. Pada bagian akhir penulisan, penulis lampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kadir, *Sistem Pembinaan Pondok Pesantren*, STAIN Sultan Qaimuddin, 2010.
- A. M. e. Astri Dwi Andriyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar : CV Tohar Media, 2022.
- A. Rukajat, Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*, Yogyakarta: Deeppublish, 2018.
- A. W. Munawir, *Kamus Al-Munawir Arab Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1984.
- Abraham H. Maslow, *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review*, Vol. 50, No. 4 (1943), hlm. 370–396.
- Agung Prihantoro, Yogyakarta: Deeppublish, 2015.
- Albert Bandura, *Social Learning Theory*, (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977).
- B. I. F. d. R. Ayuni, "Analisis Peran Kepala Sekolah SDN 22 Kepahiang dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Tahun Ajaran 2019–2020," *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE*, vol. 1, 2022.
- Carl R. Rogers, *Freedom to Learn*, (Columbus, OH: Merrill, 1969).
- D. I. d. W. Yusnandar, "Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja," *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, vol. 1, 2021.
- D. Kurniawan, "Peranan Mualim Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Tanggung jawab Musyrif Di Ma'had Al Jami'ah Ulil Abshar IAIN Ponorogo Putra," IAIN Ponorogo, 2020.
- D. P. M. S. R. Waharjani, "Pentingnya Pendidikan Akhlak dalam Kehidupan Masyarakat Islam," *Tadarus Tarbawy: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, vol. 5, 2023.
- D. p. nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, jakarta: balai pustaka, 2002.

- D. P. T. M. S. N. S. Waharjani, "Surah Al-Kahfi Ayat 65: *Ilmu Laduni Perspektif Ulama Muslim*," TAJDID: Jurnal Ilmu Ushuluddin, vol. 22, 2023.
- D. Perawironegoro, "Manajemen Asrama di Pesantren," Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2019.
- D. Perawironegoro, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam," Tajdidukasi: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam, vol. 3, 2019.
- D. Perawironegoro, "Pola Perencanaan dan Pengembangan Visi Pesantren: Studi Kasus di Pondok Pesantren Darussalam Ngesong Jombang," MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, vol. 4, 2019.
- E. Herniti, "Sapaan Dalam Ranah Keagamaan Islam (Analisis Sosiosemantik)," Jurnal Thagafiyyat, vol. 15, 2014.
- F. Husein, "Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai," in *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta, Elmatera, 2017, pp. 8-9.
- F. Yuliana, "Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara," UMSU, 2020.
- H. Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press, 2016.
- H. Riniwati, *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*, Malang: UB Press, 2016.
- H. Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- H. Thabrani, Musnad Thabrani.
- Hartini, *Pola Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren Darul Mukhlisin*, Kendari: IAIN Kendari, 2019.
- J. Reren, *Perilaku Santri Terhadap Musyrif/Musyrifah Asrama Di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru*, Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Jamal, Interviewee, *Bagaimana Seharusnya Menjadi Musyrif*. [Interview]. Rabu 15 oktober 2025.
- Jamal, Wawancara: *Profil Ponpes Yaumi*, Rabu 15 oktober 2025.

- K. T. F. M. Nurul Fahmi, "*Dakwah dalam Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar*," Jurnal Mecusuar, vol. 2, 2021.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- I. p. d. c. sa'dijah, "*Pembinaan Kedisiplinan Siswa Melalui Penguatan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar*," jurnal pendidikan, Vols. 600-608, 2019.
- M. A. Iskandar, *Metode Musyrif dalam Mengatasi Kenakalan Santri di Pondok Pesantren At-Taqwa Putera Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi*, Bekasi: Universitas Islam Alauddin Makassar, 2018.
- M. Ilyas, "*Profesional Nazhir Wakaf dalam Pemberdayaan Ekonomi*," Al-Qoddu, vol. 4, 2017.
- M. Mukhtaruddin, "*Manajemen Program Takhossus Tahfiz Al-Quran Di Pondok Pesantren Syekh Muhammad Bin Shalih Al-Utsaimin Bangkinang Kampar*," Universitas Islam Negeri (Uin) Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.
- M. S. R. A. M. D. Wantini, "*Metode Pengasuhan dalam Pembentukan Karakter Religius di Panti asuhan Yatim Putra Islam Yogyakarta*," Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman, vol. 12, 2023.
- M. Syukri, *Makna Pembinaan dalam kehidupan manusia*, Palembang: Rineka Cipta, 2003.
- Muhammad, *Pendidikan dalam Islam*, jakarta: cipta karya, 2008.
- Mulyadi, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, surabaya: media sahabat cindekia, 2002.
- Muniroh, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia (Musyrifah) UPT. Ma'had Al-Jami'ah Uin Antasari Banjarmasin*," UIN Antasaari, 2021.
- N. I. d. S. Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media sahabat cendeikia, 2019.
- N. M. Lukman, "*Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*," Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah, 2010.
- O. O. P. a. P. K. a. I. Trang, "*Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Indomaret Di Manado dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus: Pada Beberapa Minimarket Indomaret Di Kota Manado)*," Jurnal EMBA, 2017.
- P. K., *Pemimpin, dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, jakarta: rineka cipta, 2010.

- P. P. Yaumi, *Buku Panduan Pondok Pesantren Yaumi*, Yogyakarta: Yayasan Amanah Ummat Mulia, 2017.
- PP. Yaumi, *Buku Data Pendidikan Pondok Pesantren Yaumi*, Yogyakarta: Yayasan Amanah Umat Mulia, 2024.
- PP. Yaumi, *Buku Data Pendidikan Pondok Pesantren Yaumi*, Yogyakarta: Yayasan Amanah Umat Mulia, 2024.
- R. A. Dianita, "*Deskripsi Disposisi Berpikir Kritis Matematis Siswa Dalam Pembelajaran Socrates Saintifik (Penelitian Kualitatif Pada Siswa Kelas VII-L Semester Ganjil SMP Negeri 20 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017)*," UNILA, 2017.
- R. Ajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*, Deepublish, 2018.
- R. Juliana, "Perilaku Santri terhadap Musyrif/Musyrifah Asrama di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru," UIN SUSKA RIAU, 2020.
- R. Susanti, "*Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kota Xyz*," Jurnal Inovasi Penelitian, vol. 3, 2022.
- R. Zulkarnaen, "*Analisis Faktor Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Haji Surabaya Berbasis Teori Kinerja Gibson*," UNAIR, 2018.
- Shahidin, *Aplikasi Metode Qur'an dalam Pembelajaran Agama di Sekolah*, Tasikmalaya: pondok pesantren suryalaya , 2005.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bnadung: Alfabeta, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods)*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tim Penyusun Yaumi, *Buku Pedoman Santri*, Yogyakarta: Yayasan Amanah Umat Mulia, 2024.
- Tim Penyusun Yaumi, *Buku Pedoman Santri*, Yogyakarta: Yayasan Amanah Umat Mulia, 2022.
- W. M. L. A. H. W. Djamaluddin Perawironegoro, "*Internalisasi Nilai-Nilai Pesantren Berbasis Manajemen Asrama*," JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, vol. 3, 2020.

- W. Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013.
- Y. A. U. Mulia, *Tugas pokok dan fungsi musyrif*, Yogyakarta: Yayasan Amanah Ummat Mulia, 2018.
- Zulkarnaen Hasan, *Wawancara: Sejarah dan Profil Berdirinya Ponpes Yaumi*, September 2025.