

Manajemen Asrama dalam Meningkatkan Kinerja Murobiyah di Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Malang Dormitory Management in Improving the Performance of Murobiyah at Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Malang

Priyanto¹, Ummu Mahmudah Nur Hasanah²

¹PGMI, STAI Luqman Al-Hakim, priyanto.stail@gmail.com

²MPI, STAI Luqman Al-Hakim, muda28050@gmail.com

Abstract

This study aims to describe dormitory management in improving the performance of murobiyah at Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Campus 2 Malang. The focus of the study is directed toward how dormitory management functions are implemented through planning, organizing, implementation, monitoring, and evaluation of murobiyah performance in accompanying students' daily life. This research employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation involving the dormitory head, murobiyah coordinator, and several murobiyah. Data analysis was conducted through data condensation, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through source and technique triangulation. The results of the study show that dormitory management plays an important role in improving murobiyah performance through four main aspects. First, planning is carried out through the establishment of mentoring programs, the formulation of performance indicators, and the preparation of competency development agendas. Second, organizing is implemented through the division of roles among the dormitory head, Head of Building, field coordinators, and murobiyah. Third, implementation is carried out through daily coordination, the Teacher School program, worship mentoring, character development, and strengthening the role of murobiyah as substitute parents in the dormitory. Fourth, monitoring and evaluation are conducted through observation, supervision, coaching, counseling, and Key Performance Indicator assessment. This study concludes that structured, communicative, and continuous development-based dormitory management can improve the discipline, professionalism, and responsiveness of murobiyah in guiding students.

Keywords: dormitory management, murobiyah performance, boarding school

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen asrama dalam meningkatkan kinerja murobiyah di Pesantren Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Kampus 2 Malang. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana fungsi manajemen asrama dijalankan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, serta evaluasi kinerja murobiyah dalam mendampingi kehidupan santri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala asrama, koordinator murobiyah, serta beberapa murobiyah. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen asrama berperan penting dalam meningkatkan kinerja murobiyah melalui empat aspek utama. Pertama, perencanaan dilakukan melalui penetapan program pembinaan, penyusunan indikator kinerja, dan agenda pengembangan kompetensi. Kedua, pengorganisasian dilakukan melalui pembagian peran antara kepala asrama, Head of Building, koordinator bidang, dan murobiyah. Ketiga, pelaksanaan dilakukan melalui koordinasi harian, program Teacher School, pendampingan ibadah, pembinaan karakter, serta penguatan peran murobiyah sebagai pengganti orang tua di asrama. Keempat, monitoring dan evaluasi dilakukan melalui observasi, kontrol, coaching, counseling, serta penilaian Key Performance Indicator. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen asrama yang terstruktur, komunikatif, dan berbasis pembinaan berkelanjutan mampu meningkatkan kedisiplinan, profesionalitas, dan responsivitas murobiyah dalam membina santri.

Kata kunci: manajemen asrama, kinerja murobiyah, boarding school, pembinaan santri

PENDAHULUAN

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, akhlak, kemandirian, dan kualitas spiritual peserta didik. Dalam konteks pendidikan modern, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai tempat transmisi ilmu agama, tetapi juga sebagai ekosistem pendidikan yang mengintegrasikan dimensi akademik, sosial, moral, dan spiritual. Salah satu unsur penting dalam sistem pendidikan pesantren adalah asrama. Asrama menjadi ruang pendidikan yang berlangsung sepanjang hari, tempat santri mengalami proses pembiasaan nilai, pembinaan ibadah, penegakan kedisiplinan, serta pembentukan karakter melalui interaksi intensif dengan para pembina.

Dalam sistem asrama, keberadaan murobiyah memiliki posisi yang sangat penting. Murobiyah tidak hanya berperan sebagai pengawas kedisiplinan santri, tetapi juga sebagai pembimbing, pendamping, teladan, komunikator, dan figur pengganti orang tua. Peran ini menuntut murobiyah memiliki kinerja yang baik, baik dalam aspek kepribadian, kedisiplinan, kemampuan komunikasi, pemahaman karakter santri, maupun keterampilan menyelesaikan masalah. Hermawan (2024) menegaskan bahwa pembina asrama memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan dan pembentukan karakter peserta didik, karena mereka berada dalam posisi yang dekat dengan kehidupan harian santri.

Kinerja murobiyah dalam konteks pesantren tidak dapat dilepaskan dari sistem manajemen asrama. Kinerja secara umum dipahami sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja tidak hanya menyangkut hasil administratif, tetapi juga kualitas proses pembinaan, kemampuan membangun hubungan edukatif, serta konsistensi dalam menjalankan program kelembagaan. Mangkunegara, sebagaimana dikutip dalam Rizka (2018), menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, Mathis dan Jackson, sebagaimana dikutip dalam Rizka (2018), menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, kedisiplinan, etos kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan perspektif tersebut, peningkatan kinerja murobiyah tidak cukup dilakukan melalui arahan personal semata, tetapi memerlukan manajemen asrama yang sistematis. Manajemen asrama mencakup proses perencanaan program, pengorganisasian sumber daya manusia, pelaksanaan kegiatan pembinaan, pengawasan, evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan. Dengan manajemen yang baik, tugas murobiyah dapat diarahkan secara lebih jelas, terukur, dan berkelanjutan. Sebaliknya, lemahnya manajemen asrama dapat menyebabkan ketidakteraturan pola pembinaan, ketimpangan kinerja antar-murobiyah, lemahnya koordinasi, serta rendahnya efektivitas pendampingan santri.

Pesantren Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Kampus 2 Malang merupakan lembaga pendidikan Islam berbasis boarding school yang mengintegrasikan pendidikan nasional, pendidikan diniyah, dan sistem kepengasuhan. Lembaga ini memiliki jumlah santri yang besar dan seluruhnya tinggal di lingkungan asrama. Dalam sistem tersebut, murobiyah menjadi ujung tombak pembinaan kehidupan santri, terutama dalam aspek ibadah, adab, kedisiplinan, kemandirian, serta penyelesaian masalah personal santri. Oleh karena itu,

manajemen asrama memiliki peran penting dalam memastikan bahwa murobiyah dapat menjalankan tugas secara optimal.

Kajian ini memfokuskan pembahasan pada manajemen asrama dalam meningkatkan kinerja murobiyah di Pesantren Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Kampus 2 Malang. Perubahan fokus dari “upaya kepala asrama” menjadi “manajemen asrama” dimaksudkan untuk memperluas sudut pandang penelitian. Kepala asrama tetap diposisikan sebagai aktor penting, tetapi dianalisis dalam kerangka yang lebih luas, yaitu bagaimana sistem manajemen asrama bekerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya membahas tindakan individual kepala asrama, tetapi juga menggambarkan mekanisme kelembagaan dalam mengelola kinerja murobiyah secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena bertujuan memahami manajemen asrama dalam meningkatkan kinerja murobiyah secara mendalam, alamiah, dan kontekstual. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Moleong (2018) bahwa penelitian kualitatif berupaya memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi kata-kata dalam konteks alamiah, serta Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa metode kualitatif digunakan untuk memahami realitas sosial sesuai konteksnya. Penelitian dilakukan di Asrama Pesantren Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Kampus 2 Malang dengan subjek kepala asrama, koordinator murobiyah, koordinator bidang ibadah, dan beberapa murobiyah. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder berupa dokumen kelembagaan, seperti profil pesantren, data santri, data ustadzah asrama, dokumen Key Performance Indicator, absensi Teacher School, dan rekap monitoring kinerja murobiyah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati aktivitas murobiyah, proses pendampingan santri, koordinasi, dan pembinaan di asrama; wawancara digunakan untuk menggali pandangan kepala asrama, koordinator, dan murobiyah; sedangkan dokumentasi berfungsi melengkapi data hasil observasi dan wawancara sebagaimana dijelaskan oleh Ahmadi (2014) dan Sugiyono (2022). Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldana sebagaimana dijelaskan oleh Feny Rita et al. (2022). Kondensasi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data sesuai fokus penelitian, penyajian data disusun dalam uraian naratif, sedangkan kesimpulan ditarik melalui verifikasi berkelanjutan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Asrama dalam Meningkatkan Kinerja Murobiyah

Manajemen asrama merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan pesantren, khususnya pada lembaga berbasis *boarding school* yang menjadikan kehidupan santri sebagai ruang pembinaan selama 24 jam. Dalam konteks pesantren, asrama tidak hanya berfungsi sebagai tempat tinggal, tetapi juga sebagai lingkungan pendidikan yang membentuk akhlak, kedisiplinan, kemandirian, spiritualitas, dan tanggung jawab santri. Hal ini sejalan dengan

pandangan Dhofier (2011) bahwa pondok atau asrama merupakan unsur penting dalam tradisi pesantren karena menjadi tempat berlangsungnya pendidikan secara intensif dan berkesinambungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Asrama Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Kampus 2 Malang memiliki sistem pengasuhan yang cukup kompleks. Berdasarkan dokumen asrama tahun 2024–2025, jumlah santri mencapai sekitar 1.110 orang dengan dukungan sekitar 86–90 ustadzah asrama. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan asrama membutuhkan sistem manajemen yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan. Tanpa manajemen yang baik, pembinaan santri berpotensi berjalan tidak seragam, terlalu bergantung pada kemampuan personal murobiyah, serta sulit dievaluasi secara objektif.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, manajemen merupakan proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan terhadap sumber daya organisasi (Perawironegoro, 2019). Fungsi-fungsi tersebut tampak dalam praktik manajemen asrama di Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Kampus 2. Manajemen asrama dijalankan melalui penyusunan program pembinaan, pembagian struktur kerja, pelaksanaan program pengembangan murobiyah, koordinasi rutin, monitoring, evaluasi, serta penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai instrumen penilaian kinerja.

Kinerja Murobiyah dalam Sistem Pengasuhan Asrama

Kinerja murobiyah tampak dalam keterlibatan mereka pada berbagai aspek kehidupan santri. Murobiyah tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pendidik informal yang mendampingi santri dalam kegiatan harian. Secara teoritis, kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hasibuan, 2016). Sedarmayanti (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja murobiyah dapat dipahami sebagai kualitas pelaksanaan tugas dalam membina, membimbing, mengawasi, dan mendampingi santri di lingkungan asrama.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja murobiyah mencakup beberapa peran utama. Pertama, murobiyah berperan sebagai pembina karakter atau *tarbiyah akhlaqiyah*. Peran ini diwujudkan melalui pemberian nasihat, teguran edukatif, pembiasaan adab, keteladanan, serta pendekatan personal kepada santri yang mengalami masalah perilaku. Murobiyah menjadi figur yang paling intens berinteraksi dengan santri sehingga memiliki peluang besar dalam membentuk kebiasaan dan perilaku santri. Temuan ini sejalan dengan konsep pendidikan karakter pesantren yang menekankan pembiasaan, keteladanan, pengawasan, dan internalisasi nilai dalam kehidupan sehari-hari (Jamilah, 2023).

Dalam pendidikan Islam, keteladanan memiliki posisi penting. Murobiyah tidak cukup hanya memberikan arahan verbal, tetapi juga harus menghadirkan contoh nyata dalam kedisiplinan, kesantunan, tanggung jawab, dan kepedulian. Muhaimin, sebagaimana dikutip Jamilah (2023), menjelaskan bahwa pendidikan karakter tidak hanya melibatkan aspek pengetahuan, tetapi juga perasaan dan tindakan. Artinya, pembentukan karakter santri menuntut adanya pengalaman langsung, pembiasaan, dan figur teladan yang konsisten.

Kedua, murobiyah berperan sebagai pembina ibadah atau *tarbiyah ruhiyah*. Peran ini tampak dalam pendampingan shalat berjamaah, pengondisian dzikir, pengawasan ketertiban ibadah, pendampingan tilawah, serta pembiasaan qiyamullail. Dalam konteks pesantren, pembinaan ibadah merupakan inti pembentukan kepribadian santri. Al-Ghazali memandang bahwa tugas utama pendidik adalah menyempurnakan, membersihkan, dan membawa hati peserta didik untuk mendekatkan diri kepada Allah (Nadhirah, 2023). Oleh karena itu, peran murobiyah dalam pembinaan ibadah tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga spiritual-edukatif.

Ketiga, murobiyah berperan sebagai pembimbing kegiatan harian santri. Peran ini mencakup pengondisian jadwal harian, kontrol kebersihan kamar dan koridor, pendampingan belajar mandiri, pengecekan kesehatan, kontrol sebelum tidur, serta pendampingan kegiatan bahasa Arab dan Inggris. Dokumen KPI menunjukkan bahwa tugas-tugas tersebut telah dirumuskan dalam indikator kinerja yang konkret. Dengan demikian, kinerja murobiyah tidak hanya dipahami sebagai tanggung jawab moral, tetapi juga sebagai tugas profesional yang memiliki ukuran pencapaian.

Keempat, murobiyah berperan sebagai figur pengganti orang tua di asrama. Santri yang tinggal jauh dari keluarga membutuhkan pendamping yang tidak hanya mengawasi kedisiplinan, tetapi juga memberikan perhatian emosional, bimbingan personal, dan dukungan psikologis. Murobiyah menjadi tempat santri bercerita, meminta nasihat, dan memperoleh ketenangan ketika menghadapi masalah pribadi. Peran ini sejalan dengan pandangan Lubis sebagaimana dikutip Mustafidin et al. (2024), bahwa murobiyah memiliki peran sebagai sahabat, orang tua, pemimpin, dan guru bagi santri. Dengan demikian, kinerja murobiyah bersifat multidimensional karena mencakup aspek pedagogis, spiritual, sosial, emosional, dan manajerial.

Perencanaan dan Pengorganisasian Manajemen Asrama

Perencanaan merupakan fungsi awal dalam manajemen asrama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan kinerja murobiyah dilakukan melalui penyusunan program pembinaan, penetapan indikator kinerja, dan penyusunan agenda peningkatan kompetensi. Perencanaan tersebut tampak dalam keberadaan program *Teacher School*, koordinasi rutin, monitoring, serta dokumen KPI murobiyah. Secara teoritis, perencanaan menjadi dasar pelaksanaan dan evaluasi program. Bartol dan Martin sebagaimana dikutip Budio (2019) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Program *Teacher School* merupakan salah satu bentuk perencanaan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia asrama. Program ini memuat materi *manhaj class*, *professionalism class*, profil murobiyah, *handling santri*, adab murobiyah, serta penguatan bahasa Arab dan Inggris. Materi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja murobiyah diarahkan pada penguatan pemahaman keislaman, profesionalitas kerja, keterampilan komunikasi, kemampuan menangani santri, dan peningkatan kompetensi bahasa. Hamalik (2004) menegaskan bahwa kompetensi pendidik mencakup penguasaan materi, kemampuan pedagogik, dan keterampilan komunikasi. Dalam konteks murobiyah, kompetensi tersebut diperlukan agar mereka mampu membimbing santri secara profesional dan memahami dinamika kehidupan asrama.

Selain *Teacher School*, perencanaan juga tampak dalam penyusunan KPI. KPI berfungsi sebagai instrumen untuk memperjelas tugas murobiyah, mengukur keterlaksanaan program, dan memudahkan evaluasi kinerja. Indikator yang tercantum dalam KPI meliputi pengondisian qiyamullail, pengondisian shalat fardhu berjamaah, cek kesehatan santri, kontrol kebersihan kamar dan koridor, pendampingan tilawah, pendampingan *English/Arabic Night*, kontrol sebelum tidur, serta komunikasi menggunakan bahasa Arab dan Inggris. Keberadaan KPI menunjukkan bahwa manajemen asrama telah menerjemahkan tugas murobiyah ke dalam standar kerja yang operasional.

Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian peran dan struktur kerja yang berjenjang. Kepala asrama tidak bekerja sendiri, tetapi melibatkan *Head of Building*, koordinator bidang, dan para murobiyah. Struktur ini memungkinkan proses pembinaan santri berjalan lebih dekat dengan kehidupan harian di setiap gedung asrama. *Head of Building* berfungsi sebagai penghubung antara kepala asrama dan murobiyah, memandu koordinasi harian, menampung kendala lapangan, serta memberikan arahan praktis. Koordinator bidang, seperti koordinator ibadah, memastikan program tertentu berjalan sesuai standar. Sementara itu, murobiyah menjadi pelaksana utama pendampingan santri.

Pembagian peran ini menunjukkan bahwa manajemen asrama dilakukan secara kolektif dan berjenjang. Hal ini sejalan dengan pandangan Nata (2018) bahwa pemimpin lembaga pendidikan Islam memiliki peran dalam menyusun perencanaan, mengorganisasi kegiatan, memberikan bimbingan, dan melakukan evaluasi terhadap proses pembinaan peserta didik. Dalam konteks asrama, pengorganisasian tidak hanya membentuk struktur formal, tetapi juga menciptakan budaya kerja kolaboratif.

Pelaksanaan, Monitoring, dan Evaluasi Kinerja Murobiyah

Pelaksanaan manajemen asrama dalam meningkatkan kinerja murobiyah dilakukan melalui beberapa program utama, yaitu koordinasi harian, *Teacher School*, pendampingan aktivitas santri, dan monitoring lapangan. Koordinasi harian dilaksanakan empat kali dalam satu pekan dan dipandu oleh *Head of Building*. Forum ini menjadi sarana komunikasi rutin bagi murobiyah untuk membahas persoalan kedisiplinan santri, pengondisian ibadah, komunikasi dengan santri dan wali santri, serta dinamika emosional santri.

Koordinasi harian memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan kinerja murobiyah. Pertama, koordinasi mempercepat penyelesaian masalah karena kendala lapangan dapat segera disampaikan. Kedua, koordinasi menyamakan persepsi antar-murobiyah sehingga pola pembinaan menjadi lebih seragam. Ketiga, koordinasi menjadi ruang belajar bersama melalui pertukaran pengalaman. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja anggota organisasi karena menciptakan kesamaan pemahaman serta kerja sama yang baik.

Program *Teacher School* berfungsi sebagai sarana pengembangan kapasitas murobiyah. Program ini penting karena latar belakang murobiyah tidak selalu sama. Sebagian memiliki pengalaman kepesantrenan yang kuat, sedangkan sebagian lainnya masih memerlukan penguatan dalam memahami pola pengasuhan santri. Program ini memiliki dua dimensi, yaitu profesional dan spiritual. Dari sisi profesional, *Teacher School* meningkatkan keterampilan kerja murobiyah. Dari sisi spiritual, program ini menguatkan kesadaran bahwa tugas murobiyah merupakan amanah pendidikan. Dalam konteks pesantren, keduanya tidak dapat dipisahkan

karena kinerja murobiyah membutuhkan kompetensi teknis sekaligus keikhlasan, kesabaran, dan komitmen nilai.

Monitoring dan evaluasi dilakukan melalui observasi, kontrol, *coaching*, dan *counseling*. Monitoring tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan perbaikan kinerja. Gunawan dan Benty sebagaimana dikutip Perawironegoro (2019) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses menetapkan ukuran kinerja dan mengambil tindakan yang mendukung pencapaian hasil sesuai standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks asrama, pengawasan terhadap murobiyah tidak hanya bertujuan menilai benar atau salah, tetapi membina agar pelaksanaan tugas menjadi lebih baik.

Data monitoring menunjukkan adanya peningkatan capaian dari bulan September ke Oktober pada beberapa gedung asrama. Gedung Baghdad meningkat dari 18,6 menjadi 24,8; Damaskus dari 15,4 menjadi 23,2; Cordoba dari 23,4 menjadi 24,2; dan Granada dari 33,4 menjadi 48,6. Peningkatan ini menunjukkan bahwa monitoring yang dilakukan secara rutin berdampak positif terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, dan konsistensi murobiyah dalam menjalankan tugas. Evaluasi yang disertai *coaching* dan *counseling* membantu murobiyah memahami kelemahan, menemukan solusi, dan memperbaiki pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan Sudjana (2017) bahwa evaluasi pendidikan berfungsi sebagai alat pengendalian mutu dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Asrama

Peningkatan kinerja murobiyah didukung oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang paling menonjol adalah motivasi kerja. Murobiyah yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih sabar, disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mendampingi santri. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks asrama, motivasi kerja membantu murobiyah bertahan dalam tugas yang menuntut kesabaran dan ketahanan emosional.

Faktor internal berikutnya adalah kompetensi dan keterampilan murobiyah. Murobiyah yang memiliki pemahaman keagamaan, keterampilan komunikasi, dan kemampuan memahami karakter santri lebih mampu menjalankan tugas secara profesional. Hamid (2017) menjelaskan bahwa motivasi dan kompetensi pendidik berpengaruh terhadap kinerja karena keduanya menentukan kualitas pelaksanaan tugas pendidikan.

Faktor eksternal yang mendukung adalah lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan baik antar-murobiyah, komunikasi yang lancar dengan atasan, dan budaya saling mendukung membuat pekerjaan terasa lebih ringan. Fadhilah (2019) menyatakan bahwa dukungan institusi dan fasilitas kerja yang memadai memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan pesantren. Selain itu, keberadaan sistem koordinasi, *Teacher School*, KPI, dan monitoring juga menjadi faktor pendukung kelembagaan karena membantu murobiyah bekerja lebih terarah, konsisten, dan profesional.

Adapun faktor penghambat meliputi perbedaan latar belakang kompetensi dan pengalaman murobiyah, menurunnya motivasi dalam kondisi tertentu, serta kegiatan asrama yang bersifat insidental. Tidak semua murobiyah memiliki pengalaman kepesantrenan, kemampuan komunikasi, atau keterampilan menangani santri yang sama. Perbedaan ini berdampak pada variasi kualitas pelaksanaan tugas. Muflihah (2019) menyatakan bahwa

kompetensi pendidik pesantren berpengaruh langsung terhadap efektivitas pembinaan santri. Selain itu, tugas murobiyah yang berlangsung hampir sepanjang hari dapat menimbulkan kelelahan dan kejenuhan. Fitria (2018) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik pendidik pesantren memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas kerja.

Faktor eksternal yang juga menghambat adalah kegiatan insidental, seperti santri sakit, konflik antar-santri, penanganan khusus, atau pertemuan mendadak dengan wali santri. Kegiatan tersebut sering berbenturan dengan jadwal pembinaan dan evaluasi. Latifah (2020) menyatakan bahwa beban kerja berlebih menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja pengasuh asrama pesantren. Oleh karena itu, manajemen asrama perlu bersifat adaptif melalui strategi mentoring, fleksibilitas jadwal pembinaan, dukungan psikologis bagi murobiyah, serta distribusi beban kerja yang lebih proporsional.

KESIMPULAN

Manajemen asrama di Ar-Rohmah International Islamic Boarding School Kampus 2 Malang berperan penting dalam meningkatkan kinerja murobiyah. Manajemen tersebut dijalankan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Perencanaan tampak dalam penyusunan program *Teacher School*, koordinasi rutin, dan KPI. Pengorganisasian tampak dalam pembagian peran antara kepala asrama, *Head of Building*, koordinator bidang, dan murobiyah. Pelaksanaan dilakukan melalui koordinasi harian, pengembangan kompetensi, dan pendampingan langsung terhadap aktivitas santri. Monitoring dan evaluasi dilakukan melalui observasi, kontrol, *coaching*, *counseling*, serta penilaian berbasis indikator.

Kinerja murobiyah mencakup peran sebagai pembina karakter, pembina ibadah, pembimbing kegiatan harian, penegak kedisiplinan, dan pendamping emosional santri. Kinerja tersebut bersifat multidimensional karena melibatkan aspek pedagogis, spiritual, sosial, emosional, dan manajerial. Secara umum, murobiyah telah menjalankan tugasnya dengan baik, meskipun masih terdapat variasi kinerja akibat perbedaan kompetensi, pengalaman, motivasi, dan beban kerja.

Faktor pendukung manajemen asrama meliputi motivasi kerja, kompetensi, keterampilan komunikasi, lingkungan kerja kondusif, sistem koordinasi, *Teacher School*, KPI, dan monitoring berkelanjutan. Sementara itu, faktor penghambat meliputi perbedaan kompetensi dan pengalaman murobiyah, kejenuhan kerja, kegiatan asrama yang bersifat insidental, serta keterbatasan waktu untuk mengikuti pembinaan secara konsisten. Dengan demikian, peningkatan kinerja murobiyah lebih efektif apabila dilakukan melalui manajemen asrama yang sistematis, komunikatif, partisipatif, dan adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*. Ar-Ruzz Media.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak.
- Ar-Rohmah. (n.d.). *Sejarah ringkas Ar-Rohmah Islamic Boarding School*.
<https://arrohmah.co.id/sejarah-ringkas/>
- Budio, S. (2019). Strategi manajemen sekolah. *Jurnal Menata*, 2(2), 56–72.
- Daradjat, Z. (2005). *Ilmu pendidikan Islam*. Bumi Aksara.
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi pesantren: Studi tentang pandangan hidup kiai*. LP3ES.

- Dokumen Asrama Pesantren IIBS Ar-Rohmah Kampus 2 Malang. (2024–2025). *Data induk santri tahun 2024–2025*. Tidak dipublikasikan.
- Dokumen Asrama Pesantren IIBS Ar-Rohmah Kampus 2 Malang. (2024–2025). *Data ustadzah asrama tahun 2024–2025*. Tidak dipublikasikan.
- Dokumen Asrama Pesantren IIBS Ar-Rohmah Kampus 2 Malang. (2024–2025). *Key Performance Indicator murobiyah Asrama Putri IIBS Ar-Rohmah Kampus 2 Malang*. Tidak dipublikasikan.
- Dokumen Asrama Pesantren IIBS Ar-Rohmah Kampus 2 Malang. (2024–2025). *Rekap absensi Teacher School dan monitoring kinerja murobiyah*. Tidak dipublikasikan.
- Fadhilah. (2019). Pengaruh dukungan institusi terhadap kinerja tenaga kependidikan di pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 145–158.
- Fitria, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik pesantren. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 88–100.
- Hamalik, O. (2004). *Proses belajar mengajar*. Bumi Aksara.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren. *JPII*, 1(2), 295–312.
<https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hermawan, S. (2024). Peran musyrif dalam meningkatkan kedisiplinan belajar mahasiswa kader di Asrama Unggulan KH. Abu Dardiri Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Geneologi PAI: Jurnal Agama Islam*, 11(1), 120.
- Jamilah, M. (2023). Implementasi pendidikan karakter di pesantren. *Jurnal Pendidikan dan Riset*, 1(2), 185–198.
- Latifah, U. (2020). Beban kerja dan kinerja pengasuh asrama pesantren. *Jurnal Al-Tarbawi*, 5(2), 133–147.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muflihah. (2019). Kompetensi pendidik dalam pembinaan santri di pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 215–230.
- Mustafidin, A., dkk. (2024). Implementasi konsep murobbi dalam bimbingan konseling santri di Pondok Pesantren Darul Amanah Bedono Jambu Kabupaten Semarang. *Jurnal Riset Pendidikan dan Pengajaran*, 3(2), 216–226.
- Nadhirah, I. L. (2023). *Peran murobbi dalam pembentukan akhlak santri di Pesantren Tahfizh Qur'an Al Azka Putra Cisauk Tangerang* [Skripsi, STAI Parung Pajang Bogor].
- Nata, A. (2018). *Manajemen pendidikan*. Kencana Prenada Media Group.
- Perawironegoro, D. (2019). Manajemen asrama di pesantren. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 129–144. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.944>
- Qomar, M. (2007). *Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam*. Erlangga.
- Rita, F., et al. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Rizka, N. W. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja musyrif/murobiyah di Pondok Pesantren Assalam* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat.
- Sanasintani. (2020). *Penelitian kualitatif*. Selaras.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siregar, E. A. (2023). *Strategi murobiyah dalam pembinaan kepribadian santriwati di Pondok Pesantren Al-Mukhtariyah Sungai Dua Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara* [Skripsi tidak dipublikasikan, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang].
- Sudjana, N. (2017). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* edisi revisi. Alfabeta.