

**MANAJEMEN KINERJA BERBASIS *SMART* DALAM
MENYEIMBANGKAN ORIENTASI AKADEMIK DAN
KEPESANTRENAN DI PONDOK PESANTREN
DARUU HIRA MAGUWO HARJO SLEMAN**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusun Oleh:
Hanif Saifudin
NIM 22102040001**

**Dosen Pembimbing:
Achmad Muhammad, M.Ag
NIP 197207192000031002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-537/Un.02/DD/PP.00.9/04/2026

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN KINERJA BERBASIS SMART DALAM MENYEIMBANGKAN ORIENTASI AKADEMIK DAN KEPESANTRENAN DI PONDOK PESANTREN DARUU HIRA MAGUWOHARJO SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HANIF SAIFUDIN
Nomor Induk Mahasiswa : 22102040001
Telah diujikan pada : Rabu, 04 Maret 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 69d313ce8fe0b



Penguji I
Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 69b88be451506e



Penguji II
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 69cce9eda1dea



Yogyakarta, 04 Maret 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 69d31f8442e39

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr:wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Hanif Saifudin
NIM : 22102040001
Judul Skripsi : MANAJEMEN KINERJA BERBASIS SMART DALAM MENYEMBANGKAN ORIENTASI AKADEMIK DAN KEPESANTRENAN DI PONDOK PESANTREN DARUU HIRA MAGUWO HARJO SLEMAN

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- o Bebas dari unsur plagiarisme.
- o Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
- o Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.

dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Selasa 24 Januari, 2026

Dosen Pembimbing:
Achmad Muhammad, M.Ag.

NIP. 19720719 2000031 002

Mengetahui:
Ketua Program Studi
Munif Sholihin, S.Sos.I., MPA.

NIP. 19851209 201903 1 002

o Silakan beri tanda centang (✓) jika pernyataan telah sesuai.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanif Saifudin
NIM : 22102040001
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:
MANAJEMEN KINERJA BERBASIS *SMART* DALAM MENYEIMBANGKAN
ORIENTASI AKADEMIK DAN KEPESANTREAN DI PONDOK PESANTREN DARUU
HIRA MAGUWO HARJO SLEMAN adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung
plagiarisme, kecuali bagian- bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata
cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap
mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, Senin 23 Januari, 2026

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KAHLEBA
YOGYAKARTA



Hanif Saifudin
22102040001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

“Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan.”¹

(Imam Syafi’i)

"Barang siapa yang menginginkan kebahagiaan dunia, maka tuntutlah ilmu.
Barang siapa yang ingin kebahagiaan akhirat, tuntutlah ilmu. Barang siapa yang
menginginkan keduanya, tuntutlah ilmu."²

(HR. Ahmad)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Jernih.Id, “Peran Santri untuk Perguruan Negeri”(2021), <https://www.jernih.id/dari-santri-untuk-negeri-peran-santri-di-perguruan-tinggi> diakses pada tanggal 10 Maret 2026 pada pukul 14;12 WIB.

² Mui digital, Majelis Ulama Indonesia, <https://mui.or.id/baca/pertanyaan/b7c492ac-4b7f-4a2c-b6b2-95e720af7f4e> diakses pada Tanggal 10 Maret 2026 pada pukul 14;16 WIB.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Manajemen Kinerja Berbasis SMART dalam Menyeimbangkan Orientasi Akademik dan Kepesantrenan di Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo Sleman” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Keberhasilan penyusunan karya ini tentu tidak lepas dari hasil ikhtiar, doa, serta dukungan moral maupun bantuan nyata dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi peneliti.

Peneliti ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membantu kelancaran proses penelitian ini. Tanpa adanya arahan, motivasi, dan bantuan tersebut, skripsi ini tentu tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Secara khusus, ungkapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Munif Solihan, S.Sos., M.PA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Achmad Muhammad, M.ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk yang sangat bermanfaat sejak dimulai hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

5. Kedua orang tua dan saudara saya yang telah memberikan dukungan serta mendoakan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk Pondok Pesantren Mahasiswa Daruu Hira, yang telah memberikan izin dan bersedia untuk dijadikan tempat penelitian, terkhusus juga untuk mas zaki, mas yusuf, mas Fauzan, dan mas hamzah yang bersedia untuk diwawacarai dan membantu saya dalam proses penelitian saya.
7. Untuk teman-teman KKN juga yang telah membuat perjalanan kuliah saya menjadi lebih seru dan menyenangkan.
8. Untuk seluruh teman-teman Prodi Manajemen Dakwah Angkatan 2022 juga terkhusus teman terdekat saya dari Prodi Manajemen Dakwah yaitu: Izzul, Tuter, Naja, Agil, Akmal, Alam, Fadli, Lukman dan teman-teman lainnya juga, yang telah membantu saya dalam menyemangati dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk teman dekat saya sejak SMA sampai di UIN sekarang yaitu Zakariyya yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan hingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi kalimat maupun cara penyajian. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarkatuh.

ABSTRAK

Hanif Saifudin, 22102040001, with the title "SMART-Based Performance Management in Balancing Academic and Islamic Boarding School Orientation at the Daruu Hira Maguwoharjo Islamic Boarding School, Sleman". Da'wah Management Study Program, Faculty of Da'wah and Communication, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta, 2025.

This research is motivated by the challenges faced by Islamic boarding schools in balancing two orientations of students: academic obligations on campus and the obligation to study the Koran at the boarding school. The purpose of this study is to determine how the implementation of performance management using the SMART method at the Daruu Hira Maguwoharjo Islamic Boarding School in managing this balance. This study uses a qualitative field method with data collection techniques in the form of interviews, direct observation, and documentation with Kiai, musyrif, and student administrators. The results show that the boarding school has implemented the SMART method well to organize student activities. The objectives of the guidance are made very clear (specific) through seven targets for guidance directions. Success is measured (measurable) through a minimum attendance requirement of 60% and routine assessment activities (muhasabah) at the end of the semester. The workload is designed to be achievable through a clear division of tasks and a schedule that does not burden lectures, although in practice it is still hampered by a lack of discipline and laziness of students. The guidance approach is also very relevant to the needs of students, as evidenced by the role of guidance that positions itself as a family and the existence of support programs that are appropriate to the times such as life coaching. All activities are monitored with a clear time limit (time-bound) starting from weekly evaluations every Monday morning to monthly meetings, which are then followed up with sanctions ranging from warnings to revocation of scholarships, or additional scholarship prizes to maintain the enthusiasm and responsibility of students.

Keywords: *Performance Management, SMART Method, Academic Orientation, Islamic Boarding School, Student Islamic Boarding School.*

ABSTRAK

Hanif Saifudin, 22102040001, dengan judul “Manajemen Kinerja Berbasis *SMART* Dalam Menyeimbangkan Orientasi Akademik dan Kepesantrenan di Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo Sleman”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan yang dihadapi pondok pesantren mahasiswa dalam menyeimbangkan dua orientasi santri, yaitu kewajiban akademik di kampus dan kewajiban mengaji di pondok. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen kinerja dengan menggunakan metode *SMART* di Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo dalam mengatur keseimbangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif lapangan dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi kepada Kiai, *musyrif*, serta pengurus santri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pondok telah menerapkan metode *SMART* dengan baik untuk mengatur kegiatan santri. Tujuan pembinaan dibuat sangat jelas (*specific*) melalui tujuh target arah pembinaan. Keberhasilan diukur (*measurable*) melalui syarat kehadiran minimal 60% dan kegiatan penilaian rutin (muhasabah) di akhir semester. Beban kegiatan dirancang agar dapat dicapai (*achievable*) melalui pembagian tugas yang jelas dan jadwal yang tidak memberatkan kuliah, meskipun pada praktiknya masih terhambat oleh kurangnya kedisiplinan dan kemalasan santri. Pendekatan pembinaan juga sangat sesuai (*relevant*) dengan kebutuhan mahasiswa, dibuktikan dengan peran pembinaan yang menempatkan diri sebagai keluarga serta adanya program pendukung yang sesuai zaman seperti *life coaching*. Seluruh kegiatan diawasi dengan batas waktu yang jelas (*time-bound*) mulai dari evaluasi mingguan setiap Senin pagi hingga rapat bulanan, yang kemudian ditindaklanjuti dengan pemberian sanksi teguran hingga pencabutan beasiswa, atau hadiah penambahan beasiswa untuk menjaga semangat dan tanggung jawab santri.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Metode *SMART*, Orientasi Akademik, Kepesantrenan, Pesantren Mahasiswa.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTO	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
1. Secara Teoritis.....	5
2. Secara Praktis.....	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kajian Teori	13
1. Manajemen Kinerja	13
2. Teori SMART.....	17
3. Pondok Pesantren	22
G. Metodologi Penelitian	26
1. Jenis Penelitian.....	26
2. Fokus Penelitian.....	26
3. Subjek dan Objek Penelitian	27
4. Metode Pengumpulan Data.....	28
5. Metode Analisis Data.....	30
6. Uji Keabsahan Data.....	34
H. Sistematika Pembahasan	36
BAB II PONDOK PESANTREN DARUU HIRA	
A. Sejarah Pondok Pesantren	38
B. Profil Pondok Pesantren	41
C. Visi, Misi Pondok Pesantren	42
1. Visi	42
2. Misi.....	42
3. Tujuan Lembaga.....	43
D. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas.....	44
E. Keadaan Santri.....	49
F. Program Kegiatan Pondok Pesantren.....	51

1. Kegiatan Pagi	51
2. Kegiatan Malam	52
G. Sarana dan Prasarana.....	53

BAB III HASIL DAN PEMBAHSAN

A. Orientasi dan Pembinaan Di Pondok Daruu Hira	56
1. Orientasi Santri.....	57
2. Pembinaan Santri.....	61
B. Manajemen Kinerja Di Pondok Daruu Hira	68
1. Perencanaan Manajemen Kinerja.....	69
2. Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis SMART	71
3. Tindak Lanjut Manajemen Kinerja	96

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN	101
B. SARAN.....	102
1. Bagi Pondok Daruu Hira	102
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	102

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	105
Pedoman Observasi.....	105
Pedoman Wawancara	111
Pedoman Dokumentasi.....	165
Surat Izin Penelitian	169
Hasil Cek Plagiarisme.....	171
Daftar Riwayat Hidup	172

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Nama Musyrif Pondok Daruu Hira.....	46
Tabel 2.2	Jumlah Santri Pondok Daruu Hira	49
Tabel 2.3	Jumlah Santri Universitas	50
Tabel 2.4	Daftar Kegiatan Pagi Pondok Daruu Hira.....	51
Tabel 2.5	Daftar Kegiatan Malam Pondok Daruu Hira	53
Tabel 2.6	Sarana dan Prasarana Pondok Daruu Hira	54
Tabel 3.1	Point Indikator <i>SMART</i>	71
Tabel 3.2	Indikator keberhasilan Santri	77
Tabel 3.3	Evaluasi Pondok Daruu Hira.....	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi Pondok Daruu Hira	44
Gambar 2.2	Struktur Organisasi Pengurus Santri	47
Gambar 3.1	Ibadah Sholat Subuh.....	59
Gambar 3.2	Kegiatan Kajian Setelah Subuh.....	68
Gambar 3.3	7 Orientasi Santri Pondok Daruu Hira	73
Gambar 3.4	<i>Screen Shot Google Form</i> Penilaian Santri.....	79
Gambar 3.5	Hasil Muhasabah Santri 1	80
Gambar 3.6	Presensi Santri Bulan Desember	84
Gambar 3.7	Kegiatan <i>Tahsin</i> dan <i>Tahfiz</i>	88
Gambar 3.8	Kegiatan Evaluasi Senin Pagi	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan Islam masa kini, khususnya pesantren mahasiswa, tengah menghadapi perkembangan situasi baru berupa tuntutan ganda terhadap peningkatan kemampuan peserta didik secara menyeluruh. Santri yang juga berstatus sebagai mahasiswa dihadapkan pada kewajiban untuk meraih prestasi belajar yang unggul di perguruan tinggi, sekaligus memenuhi kewajiban pesantren yang menekankan pada penguatan rohani, pendalaman ilmu agama, dan pembinaan perilaku mulia. Dua sisi tujuan ini tidak hanya menjadi ciri khas dari lingkungan pembinaan pesantren, tetapi juga menghadirkan tantangan nyata yang membutuhkan penanganan pengelolaan yang teliti agar kedua peran tersebut dapat berjalan beriringan.³

Keterlibatan mahasiswa yang juga berstatus sebagai santri dalam dua orientasi berbeda tersebut sering kali memunculkan kemungkinan adanya benturan kepentingan atau orientasi. Jadwal perkuliahan yang padat dan sering berubah kerap bertabrakan dengan kegiatan rutin pesantren yang bersifat wajib dan terikat waktu, seperti kajian kitab kuning, setoran hafalan, serta ibadah berjamaah. Ketiadaan tata

³ Habib Nun Azizah dkk., "Manajemen Waktu Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Al Mukmin dalam Meningkatkan Prestasi Akademik di Perguruan Tinggi (Studi Kasus di PESMA Al Mukmin)," *Eureka : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2025): 94–102.

cara pengelolaan yang rapi dalam kondisi tersebut dapat memicu tekanan berlebih, ketidakseimbangan pembagian waktu, hingga penurunan hasil yang dicapai baik dalam nilai akademik maupun kedisiplinan ibadah.⁴

Upaya menyeimbangkan tujuan akademik dan kepesantrenan menjadi kebutuhan mendasar dalam proses pembinaan mahasiswa sekaligus santri. Keseimbangan ini merupakan syarat utama agar keberhasilan pembinaan formal dapat tercapai tanpa mengurangi kualitas kepribadian islami yang menjadi nilai inti pembinaan Islam. Keserasian antara kedua tujuan tersebut pada akhirnya akan mencerminkan keberhasilan lembaga dalam mencetak generasi penerus yang mampu memadukan kecerdasan otak dan nilai-nilai keagamaan secara utuh.⁵

Perwujudan keseimbangan tersebut memerlukan langkah pengelolaan yang tersusun rapi, salah satunya melalui penerapan manajemen kinerja. Pendekatan ini mencakup serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, hingga penilaian hasil kerja secara terus-menerus. Penerapan manajemen kinerja yang berjalan baik memungkinkan peran kiai, *musyrif*, dan pengurus santri dapat diarahkan agar sejalan dengan cita-cita pesantren, sehingga tercipta suasana pembinaan yang mendukung pencapaian prestasi akademik sekaligus peningkatan kedisiplinan keagamaan santri.⁶

⁴ Habib Nun Azizah dkk., "Manajemen Waktu Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Al Mukmin dalam Meningkatkan Prestasi Akademik di Perguruan Tinggi (Studi Kasus di PESMA Al Mukmin)".

⁵ Sarbaitinil dkk., *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

⁶ Marku dan Annisa, "Konsep Dasar SMART GOALS," smileconsultingindonesia.com, 2020, <https://smileconsultingindonesia.com/article/read/2024/4/konsep-dasar-SMART-goals> di akses pada tanggal 17 Januari 2026 pukul 18:20 WIB.

Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo Sleman menjadi tempat yang tepat untuk meneliti penerapan pengelolaan tersebut mengingat posisinya sebagai pesantren mahasiswa. Pesantren ini menghadapi tantangan nyata dalam memadukan tuntutan kuliah yang beragam dengan budaya pesantren yang memiliki standar disiplin tersendiri. Pengamatan awal menunjukkan bahwa lembaga ini memiliki santri-santri yang terbilang aktif di organisasi perkuliahan, bahkan santri-santri tersebut memegang amanah yang cukup besar, seperti ketua RDK di UGM, dan lain-lain. Kebebasan berorganisasi dari Pondok Daruu Hira ini lah yang menjadi pembeda dari Pondok Mahasiswa lainnya, yang dimana biasanya kesibukan perkuliahan akan membuat santri itu sudah terkuras tenaganya sehingga merasa malas untuk kegiatan Pondoknya. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat efektivitas manajemen kinerja di pesantren ini dengan menggunakan pendekatan *SMART* untuk melihat sejauh mana pengelolaan lembaga mampu menjembatani dua orientasi ganda tersebut.⁷

Instrumen perumusan tujuan yang terang dan jelas sangat diperlukan agar penilaian kinerja pengurus dapat dilakukan secara adil dan dapat dipertanggung jawabkan. Kerangka kerja *SMART* (*specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*) hadir sebagai pendekatan yang sesuai untuk mengatasi masalah penilaian yang sering kali hanya berdasarkan perasaan atau perkiraan semata. Prinsip *SMART* mampu menerjemahkan tujuan pembinaan yang semula tidak berwujud menjadi sasaran kerja yang khusus, dapat dihitung, dan memiliki batas

⁷ Hasil Olah Data dari Observasi dan Wawancara dengan Ketua Musyrif di Pondok Pesantren Daruu Hira, pada tanggal 3 Januari 2026.

waktu yang pasti. Penerapan metode ini diharapkan dapat membantu para pendamping santri dalam memantau perkembangan hafalan atau kedisiplinan secara tepat.⁸

Kajian mengenai pengelolaan kinerja di pesantren sebenarnya sudah banyak dilakukan, namun masih terdapat celah kosong yang perlu diisi oleh penelitian ini. Penelitian terdahulu, seperti studi tentang manajemen waktu santri di Pesantren Al Mukmin, cenderung lebih menyoroti kemampuan pribadi santri dalam membagi waktu, bukan pada sistem pengelolaan yang dijalankan oleh lembaga. Penelitian ini hadir untuk melengkapi kekurangan tersebut dengan menawarkan sudut pandang baru, yakni bagaimana lembaga mengelola kinerja pembinaannya menggunakan acuan *SMART* untuk menyeimbangkan dua orientasi akademik dan kepesantrenan sekaligus.⁹

Urgensi penelitian ini terletak pada upaya mengisi kekosongan pembahasan mengenai pelaksanaan manajemen kinerja berbasis *SMART* di lingkungan pesantren mahasiswa. Hasil penelitian secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan strategi bagi Pondok Daruu Hira untuk memperbaiki sistem tata kelola dan meningkatkan mutu pembinaan. Kontribusi lain dari penelitian ini diharapkan berupa model rancangan yang dapat diterapkan oleh lembaga pondok mahasiswa lainnya dalam mencetak santri yang cerdas secara akal dan mulia secara akhlak.

⁸ Habib Hidayat, "Metode *SMART* Goal: Pengertian dan Contohnya untuk Mencapai Tujuan Karier," (2023), my.robin.id, <https://myrobin.id/untuk-pekerja/SMART-goal/> diakses pada tanggal 9 Januari 2026 pukul 18:07 WIB.

⁹ Habib Nun Azizah dkk., "Manajemen Waktu Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Al Mukmin dalam Meningkatkan Prestasi Akademik di Perguruan Tinggi (Studi Kasus di PESMA Al Mukmin)".

B. Rumusan Masalah

Bagaimana penerapan manajemen kinerja berbasis *SMART* oleh Pondok Pesantren Daruu Hira dalam menyeimbangkan orientasi akademik dan kepesantrenan santri?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan penerapan manajemen kinerja berbasis *SMART* oleh Pondok Pesantren Daruu Hira dalam menyeimbangkan orientasi akademik dan kepesantrenan santri.

D. Manfaat Penelitian

Melalui hasil penelitian mengenai “manajemen kinerja berbasis *SMART* dalam menyeimbangkan orientasi akademik dan kepesantrenan di Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo”, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen dakwah, khususnya pada ranah manajemen kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Temuan penelitian ini dapat memperkaya teori tentang penerapan model *SMART* dalam konteks mahasiswa sekaligus santri yang menghadapi orientasi ganda, sehingga membuka perspektif baru mengenai keseimbangan orientasi dalam pembinaan berbasis pesantren.

a. Kontribusi terhadap Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen dakwah, khususnya pada ranah manajemen kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Temuan penelitian ini dapat memperkaya teori tentang penerapan model *SMART* dalam konteks mahasiswa sekaligus santri yang menghadapi orientasi ganda, sehingga membuka perspektif baru mengenai keseimbangan orientasi dalam pembinaan berbasis pondok mahasiswa.

b. Referensi bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa, terutama yang berkaitan dengan manajemen kinerja, teori *SMART*, orientasi ganda mahasiswa sekaligus santri, atau dinamika pembinaan pondok mahasiswa. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur mengenai strategi manajerial untuk meningkatkan keseimbangan antara tuntutan akademik dan kepesantrenan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan penelitian kualitatif di lingkungan pesantren, serta meningkatkan pemahaman penulis mengenai penerapan manajemen kinerja dan teori *SMART* dalam konteks orientasi ganda mahasiswa dan santri. Penulis juga memperoleh wawasan baru mengenai tantangan dan strategi mahasiswa sekaligus santri dalam mencapai keseimbangan orientasi akademik dan kepesantrenan.

b. Bagi Pondok Pesantren

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak pesantren dalam memahami sejauh mana sistem pembinaan dan kegiatan pesantren mempengaruhi kinerja mahasiswa yang juga merupakan santri. Hasil penelitian dapat membantu pesantren merumuskan pengaturan program, jadwal, serta strategi pembinaan yang lebih efektif untuk mendukung mahasiswa sekaligus santri dalam menyeimbangkan dua orientasi penting mereka.

E. Kajian Pustaka

Penelitian pertama adalah penelitian oleh Maya Ulandari tahun 2023 berjudul “Manajemen Kinerja Guru di Pondok Pesantren Nidaul Quran” yang memfokuskan bahasannya pada penerapan manajemen kinerja bagi tenaga pengajar di lingkungan pesantren. Studi tersebut menguraikan tahapan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hingga tindak lanjut yang dilakukan pimpinan pesantren untuk memastikan mutu pengajaran tetap terjaga. Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang terstruktur mampu meningkatkan semangat guru serta hasil belajar santri, meskipun sistem penilaian yang digunakan masih bersifat umum dan belum menggunakan ukuran angka yang spesifik.¹⁰

Keterkaitan penelitian ini dengan riset yang sedang dilakukan terletak pada lokasi penelitian yang sama-sama berada di lingkungan pesantren. Perbedaan yang jelas terlihat pada subjek utamanya, di mana studi di Nidaul Quran lebih menekankan pada kinerja guru dalam konteks pengajaran. Penelitian yang

¹⁰ Maya Ulandari, “Manajemen Kinerja Guru di Pondok Pesantren Nidaul Quran,” *JMiE (Journal of Management in Education)* 8, no. 1 (2023): 29–34.

diusulkan saat ini memiliki kebaruan karena mengalihkan fokus dari manajemen guru ke manajemen pengurus dengan menggunakan pendekatan *SMART* untuk menyeimbangkan dua tujuan sekaligus, yaitu akademik dan kepesantrenan, yang belum dibahas dalam studi tersebut.

Penelitian kedua adalah penelitian oleh Mochammad Ludzna Bika Jauhari dan Ach. Saifullah tahun 2025 berjudul “Manajemen Kinerja Pengurus dalam Membentuk Karakter Santri di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Bahrul Ulum Jombang” yang menelaah peran penting pengurus dalam membentuk kepribadian santri melalui pengaturan kerja yang rapi. Penulis mendeskripsikan bagaimana pembagian tugas dan pengawasan yang dilakukan pengurus memberikan dampak langsung terhadap perilaku harian santri. Temuan penelitian menegaskan bahwa manajemen pengurus yang baik memiliki hubungan erat dengan terbentuknya karakter santri yang mandiri dan religius, di mana pemberian contoh nyata menjadi cara utamanya.¹¹

Relevansi studi ini cukup tinggi karena membahas manajemen pengurus yang juga menjadi bagian penting dalam penelitian di Pondok Pesantren Daruu Hira. Celah penelitian yang ditemukan adalah studi di Bahrul Ulum Jombang ini lebih menekankan pada aspek karakter secara luas tanpa menyoroti tantangan dalam membagi waktu antara sekolah formal dan kegiatan asrama. Pendekatan yang digunakan juga belum memakai kerangka kerja *SMART* (*specific, measurable,*

¹¹ Mochammad Ludzna Bika Jauhari dan Ach. Saifullah, “Manajemen Kinerja Pengurus dalam Membentuk Karakter Santri di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Bahrul Ulum Jombang,” *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 3, no. 4 (2025): 1469–1480.

achievable, realistic, time-bound) sebagai alat ukur keberhasilan, sehingga penelitian yang diusulkan akan melengkapi kekurangan tersebut.

Penelitian ketiga adalah penelitian oleh M. Yusuf Iqbal tahun 2024 berjudul “Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus Dalam Mendisiplinkan Santri Di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari, Bondowoso” yang menganalisis keberhasilan langkah-langkah pengaturan yang diambil pengurus dalam menegakkan ketertiban. Penulis menyoroti cara pengawasan, pemberian hukuman, serta penghargaan yang diterapkan sebagai bagian dari penilaian kinerja. Hasil analisis menyimpulkan bahwa keberhasilan pendisiplinan sangat bergantung pada keteguhan pengurus dalam menjalankan aturan baku yang telah ditetapkan, serta adanya penilaian berkala terhadap pelanggaran yang terjadi.¹²

Studi ini memberikan gambaran jelas mengenai manajemen kinerja dalam konteks ketertiban, namun memiliki keterbatasan dalam cakupan tujuan pembinaan. Fokus utama penelitian tersebut hanya pada aspek kepatuhan aturan, belum menyentuh aspek pencapaian prestasi akademik dan kepesantrenan secara bersamaan. Penelitian yang sedang disusun ini akan mengisi celah tersebut dengan menerapkan indikator *SMART*, yang tidak hanya mengukur kedisiplinan, tetapi juga ketercapaian target orientasi ganda yang sering menjadi tantangan utama di pesantren.

Penelitian keempat adalah skripsi oleh Cynthia Gapila tahun 2021 berjudul “Metode Pembelajaran *SMART* (*specific, measurable, achievable, realistic and*

¹² M. Yusuf Iqbal, “Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus dalam Mendisiplinkan Santri di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari, Bondowoso,” *MUDIR (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 6, no. 2 (2024): 1–6.

time bound) Terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Ditinjau Dari Tipe Kepribadian” yang mengeksplorasi penggunaan prinsip *SMART* sebagai cara belajar khusus dalam pelajaran matematika. Penulis menguji keberhasilan metode ini dengan mempertimbangkan perbedaan watak atau kepribadian siswa. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa penetapan target belajar yang jelas dan terukur membantu siswa lebih fokus dalam memecahkan masalah hitungan dan meningkatkan hasil belajar mereka secara nyata dibandingkan cara biasa.¹³

Kontribusi penelitian ini bagi riset yang sedang dilakukan adalah adanya bukti nyata bahwa prinsip *SMART* efektif dalam dunia pendidikan. Perbedaan mendasar terletak pada wilayah penerapannya, di mana penelitian ini menerapkan *SMART* pada tingkat metode pengajaran di kelas, sedangkan penelitian di Daruu Hira akan menerapkannya pada tingkat pengelolaan organisasi pesantren. Perubahan konsep *SMART* dari alat bantu belajar menjadi alat bantu manajemen untuk menyeimbangkan kegiatan santri menjadi nilai kebaruan yang ditawarkan oleh penelitian yang diusulkan.

Penelitian kelima adalah penelitian oleh Syifa Nurgaida dkk. tahun 2024 berjudul “Pengembangan Karakter Melalui Pelatihan Strategi Belajar dan Penetapan Tujuan Menggunakan *SMART Goals*” yang membahas upaya perbaikan mental melalui pelatihan penetapan tujuan berbasis *SMART* untuk mengembangkan kepribadian siswa. Penulis menekankan bahwa kemampuan siswa dalam merumuskan tujuan yang khusus dan memiliki batas waktu berdampak positif pada

¹³ Cynthia Gapila, “Metode Pembelajaran *SMART* (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time Bound*) Terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis ditinjau dari Tipe Kepribadian,” *Skripsi, UIN Raden Intan Lampung*, 2021.

kemandirian cara belajar mereka. Hasil riset memperlihatkan bahwa penanaman nilai konsep *SMART* dalam diri individu mampu meningkatkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas-tugas sekolah maupun luar sekolah.¹⁴

Poin penting dari penelitian ini adalah pembuktian manfaat konsep *SMART* dalam pengembangan diri seseorang. Penelitian yang diusulkan akan memperluas sudut pandang ini dengan tidak hanya melihat *SMART* sebagai alat pengelolaan diri santri, melainkan sebagai sistem pengelolaan kinerja yang dijalankan oleh lembaga. Penelitian di Daruu Hira akan mengkaji bagaimana lembaga memfasilitasi dan mengukur keseimbangan tujuan akademik dan kepesantrenan menggunakan kerangka kerja yang sama, namun dari kacamata manajemen organisasi.

Penelitian keenam adalah penelitian oleh Iriyani Abd. Kadir tahun 2025 berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan Berbasis *SMART*” yang merupakan studi kasus penggunaan indikator *SMART* dalam menilai kinerja pegawai pemerintah. Penulis menganalisis bagaimana target kerja yang terukur dan masuk akal dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas pegawai. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa penerapan prinsip *SMART* mempermudah proses pemantauan dan penilaian karena sasaran kerja menjadi lebih terbuka dan objektif.¹⁵

¹⁴ Syifa Nurgaida Yutia dkk., “Pengembangan Karakter Melalui Strategi Belajar dan Penetapan Tujuan Menggunakan *SMART* Goals,” *Journals.telkomuniversity* 4, no. 1 (2024): 137–140.

¹⁵ Iriyani Abd Kadir, “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan Berbasis *SMART*,” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 5 (2025): 538–546.

Studi ini menjadi acuan penting terkait cara penerapan metode *SMART* dalam manajemen sumber daya manusia secara teknis. Perbedaan lingkungan kerja menjadi celah penelitian yang penting, mengingat budaya kerja kantor pemerintahan sangat berbeda dengan budaya pesantren yang berbasis nilai pengabdian. Penelitian yang diusulkan akan menyesuaikan kerangka *SMART* yang cenderung kaku tersebut ke dalam lingkungan pesantren yang unik, guna melihat apakah metode ini tetap ampuh dalam menyeimbangkan dua tujuan berbeda tanpa menghilangkan nilai-nilai luhur pesantren.

Berdasarkan telaah enam penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa setiap studi memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman manajemen, pembinaan, dan evaluasi di pesantren maupun organisasi lainnya. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan karena tidak ada satu pun yang menggabungkan tiga pendekatan utama secara bersamaan yaitu antara, model manajemen kinerja berbasis *SMART*, konteks kelembagaan pesantren, dan isu spesifik keseimbangan orientasi akademik serta kepesantrenan. Di samping itu, beberapa penelitian sebelumnya hanya sebatas membahas teori tanpa melihat praktiknya langsung di lapangan. Di sisi lain, ada juga penelitian yang ruang lingkupnya dibatasi hanya pada masalah orang per orang maupun bidang-bidang tertentu secara terpisah.

Celah penelitian terlihat jelas ketika membandingkan studi yang mengkaji *SMART* dalam konteks bisnis dan birokrasi dengan studi yang berlokasi di pesantren. Penelitian pada sektor bisnis dan pemerintahan tidak dapat sepenuhnya menggambarkan dinamika islami yang berorientasi spiritual. Sebaliknya, penelitian

di pesantren belum memberikan model evaluasi yang terukur seperti *SMART* untuk mengatasi masalah keseimbangan orientasi. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis implementasi *SMART* dalam pembinaan santri dan menguji efektivitasnya dalam menciptakan keseimbangan orientasi akademik dan kepesantrenan di Pondok Pesantren Daruu Hira.

F. Kajian Teori

1. Manajemen Kinerja

a. Definisi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan konsep dasar yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Baron pada tahun 1998 yang dikutip Wahelmina Rumawas, manajemen kinerja adalah pendekatan yang terencana dan menyeluruh untuk mencapai kesuksesan berkelanjutan pada organisasi dengan cara memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya serta mengembangkan kemampuan tim dan individu. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja bukan sekadar kegiatan penilaian tahunan semata, melainkan sebuah proses komunikasi yang terus-menerus dan kerja sama antara atasan dan bawahan untuk memastikan setiap orang paham apa yang diharapkan darinya, serta mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk memberikan hasil terbaik bagi kemajuan organisasi.¹⁶

¹⁶ Wahelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja* (Manado: Unsrat Press, 2021).

b. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja

Penerapan manajemen kinerja dalam sebuah organisasi memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa aktivitas dan keluaran (*output*) dari setiap individu selaras dengan sasaran strategis organisasi. Selain itu, manajemen kinerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholder*), serta memosisikan pegawai sebagai mitra yang dihargai dalam mencapai keberhasilan bersama. Sistem ini dirancang bukan hanya untuk mengevaluasi hasil kerja, tetapi juga untuk memfasilitasi pengembangan potensi sumber daya manusia.¹⁷

Manfaat dari penerapan sistem manajemen kinerja sangat signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Aguinis pada tahun 2013 yang dikutip Wehelmina Rumawas, menguraikan bahwa sistem manajemen kinerja dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan harga diri karyawan, memperjelas definisi pekerjaan serta kriteria keberhasilan, dan meningkatkan wawasan diri untuk pengembangan karier. Bagi organisasi, manfaatnya meliputi kejelasan tujuan organisasi, minimalisasi perilaku buruk karyawan, serta perlindungan yang lebih baik dari tuntutan hukum karena adanya dokumentasi kinerja yang objektif. Lebih jauh lagi, manajemen kinerja memfasilitasi dialog pembinaan antara atasan dan bawahan mengenai kemajuan pekerjaan dan identifikasi area yang memerlukan perbaikan secara berkelanjutan.¹⁸

¹⁷ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja*.

¹⁸ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja*.

c. Komponen dan Proses Manajemen Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dikutip oleh Wehelmina Rumawas, manajemen kinerja dilihat sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berurutan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Armstrong dan Baron sebenarnya membuat delapan komponen, tetapi disini peneliti hanya mengambil tiga komponen saja. Proses komponen ini diawali dengan tahap perencanaan, yang dimulai dari misi organisasi dan tujuan jangka panjang sebagai titik awal, kemudian diturunkan menjadi rencana kerja departemen, hingga akhirnya menjadi kesepakatan kinerja (*performance contract*) antara pegawai dan manajer mengenai sasaran kerja dan tanggung jawab utama mereka. Setelah perencanaan disepakati, tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan, yang melibatkan tindakan nyata dalam bekerja dan pengembangan diri, di mana manajemen kinerja membantu pegawai agar siap bertindak sehingga mereka dapat mencapai hasil sesuai rencana, serta memberikan pelatihan jika diperlukan.¹⁹

Tahapan penting berikutnya dalam siklus ini adalah tindak lanjut yang terdiri dari pengawasan (*monitoring*), umpan balik, dan tinjauan kinerja secara berkala. Armstrong dan Baron dikutip oleh Wahelmine Rumaawas menekankan pentingnya proses mengelola standar kinerja melalui pengawasan dan pengukuran, serta memberikan masukan terus-menerus sepanjang tahun, bukan hanya di akhir periode. Proses ini berujung pada penilaian kinerja secara lengkap atau formal review, di mana pimpinan dan bawahan membahas pencapaian sasaran, tingkat kemampuan yang dicapai, serta umpan balik sebagai dasar untuk perbaikan kinerja

¹⁹ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja*.

di masa mendatang. Siklus ini memastikan bahwa perbaikan kinerja terjadi secara terus-menerus dan menyatu dengan kebutuhan organisasi.²⁰

d. Manajemen Kinerja dalam Lembaga Pendidikan atau Pondok

Manajemen kinerja di lingkungan pendidikan atau pondok menampilkan karakteristik khas karena adanya keterkaitan erat antara pembentukan karakter, penanaman nilai-nilai spiritual, dan pencapaian akademis. Manajemen kinerja di pesantren juga berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia agar tujuan pendidikan yang mencakup ranah pengetahuan, sikap, dan keterampilan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini melibatkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan program, pengorganisasian pengurus, pengarahan atau motivasi kepada santri, hingga pengendalian atau evaluasi kedisiplinan.²¹

Manajemen kinerja dalam penerapannya yang efektif di pesantren sangat bergantung pada kinerja pengasuh atau kiai sebagai figur sentral yang menentukan kebijakan dalam kegiatan santri. Efektivitas manajemen kinerja pengurus dapat dilihat dari strategi yang diterapkan, seperti pemberian sanksi yang tegas namun mendidik, pengawasan yang konsisten, serta pemberian keteladanan. Struktur kepengurusan di pesantren juga harus dikelola dengan baik, di mana setelah struktur organisasi terbentuk dan wewenang disusun, langkah krusial berikutnya adalah menempatkan pengurus yang kompeten pada posisi yang tepat. Evaluasi kinerja di lingkungan pesantren sering kali dilakukan melalui rapat koordinasi rutin untuk

²⁰ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja*.

²¹ M. Yusuf Iqbal, "Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus dalam Mendisiplinkan Santri di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari, Bondowoso".

memantau ketercapaian program pendidikan dan tingkat kedisiplinan santri dalam menjalankan aktivitas kepesantrenan maupun akademik.²²

2. Teori *SMART*

a. Definisi *SMART*

George T. Doran pertama kali memperkenalkan istilah *SMART* pada tahun 1981 sebagai alat bantu untuk mempermudah penulisan tujuan dan sasaran manajemen. Konsep ini lahir dari kebutuhan dunia manajemen untuk menerjemahkan filosofi *Management by Objectives* (MBO) yang digagas Peter Drucker menjadi langkah-langkah praktis yang bisa diterapkan oleh manajer di lapangan. Metode ini dirancang agar setiap tujuan yang dibuat tidak berhenti sebagai wacana abstrak, melainkan menjadi panduan kerja yang jelas bagi karyawan maupun organisasi.²³

Definisi *SMART* menurut George T. Doran adalah sebuah jembatan untuk membedakan antara "tujuan" (*goals*) yang bersifat filosofis dan jangka panjang dengan "sasaran" (*objectives*) yang bersifat kuantitatif dan jangka pendek. Doran menegaskan bahwa kebingungan sering terjadi karena orang menggabungkan kedua hal tersebut, sehingga ia menciptakan akronim *S-M-A-R-T* (*specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*) khusus untuk membantu manajer

²² M. Yusuf Iqbal, "Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus dalam Mendisiplinkan Santri di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari, Bondowoso,".

²³ George T. Doran, "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives," *Management Review* 70, no. 11 (1981): 35–36.

menulis sasaran kinerja yang bermakna. Definisi ini menuntut agar pernyataan sasaran tidak hanya berisi keinginan, tetapi juga mekanisme pencapaiannya.²⁴

b. Penerapan Kinerja Menggunakan Metode *SMART*

Penerapan metode ini awalnya difokuskan oleh Doran untuk membantu manajer memprioritaskan variabel-variabel kunci dalam pekerjaan mereka agar tidak tenggelam dalam rutinitas harian. Langkah penerapannya menuntut praktisi untuk meluangkan waktu secara khusus guna berpikir dan menuliskan sasaran kinerja yang jelas sebelum tindakan dieksekusi. Doran menekankan bahwa penerapan kinerja yang efektif tidak harus selalu memaksakan ukuran kuantitatif pada semua hal, tetapi lebih kepada memastikan adanya kesepakatan mengenai apa yang harus dicapai antara pimpinan dan tim.²⁵

Perkembangan terkini menunjukkan bahwa penerapan kinerja menggunakan *SMART* telah meluas jauh melampaui batasan manajemen perusahaan dan menjadi standar baku dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, pondok dan manajemen proyek. Richard L. Daft mencatat bahwa organisasi modern menggunakan kriteria ini sebagai alat utama untuk meningkatkan motivasi dan komitmen, karena target yang spesifik dan menantang terbukti lebih efektif daripada target yang samar. Penerapan lintas bidang ini membuktikan bahwa prinsip *SMART* bisa menyesuaikan dengan berbagai keadaan untuk digunakan

²⁴ George T. Doran, "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives,".

²⁵ George T. Doran, "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives,".

mulai dari menyusun kurikulum pembelajaran hingga mengelola proyek konstruksi yang kompleks.²⁶

c. Lima Elemen *SMART* dalam Manajemen Kinerja

Penerapan manajemen kinerja dalam lembaga pendidikan atau pondok memerlukan perumusan tujuan yang jelas, di mana prinsip *specific* menjadi fondasi utamanya. Dalam teori pembelajaran, tujuan yang spesifik ditekankan untuk membantu pendidik memahami dengan tepat apa yang harus dicapai dan fokus pada hasil yang diinginkan. Dalam konteks manajemen lembaga pendidikan atau pondok, aspek spesifik ini berkaitan dengan bagaimana lembaga menetapkan visi dan tujuan yang tidak ambigu.²⁷ Kejelasan tujuan ini sangat krusial sebagai landasan dalam memberikan pembinaan (*coaching*) yang baik kepada seluruh elemen sekolah. Dengan adanya tujuan yang spesifik, proses pembinaan tidak lagi berjalan secara abstrak, melainkan terarah untuk memastikan setiap instruksi dan bimbingan yang diberikan kepada sumber daya manusia (SDM) bermuara pada pencapaian target lembaga yang telah ditetapkan secara mendetail.²⁸

Indikator kedua adalah *measurable*, yang berfungsi sebagai alat penilaian untuk melihat apakah tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai atau belum. Pengukuran ini menekankan pentingnya standar penilaian yang nyata, baik melalui observasi maupun penilaian kinerja. Bagi lembaga pendidikan atau pondok, aspek

²⁶ Richard L. Daft, *Management, 14th ed* (Boston: Cengage Learning, 2021), hlm. 163.

²⁷ Sarbaitinil dkk., *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

²⁸ Habib Hidayat, "Metode *SMART* Goal: Pengertian dan Contohnya untuk Mencapai Tujuan Karier," (2023), my.robin.id, <https://myrobin.id/untuk-pekerja/SMART-goal/> diakses 9 Januari 2026 pukul 18:07 WIB.

measurable ini diterjemahkan sebagai metode untuk mengukur kinerja dari proses pembinaan yang telah dilakukan. Lembaga harus memiliki instrumen untuk menilai apakah pola pembinaan yang diterapkan kepada staf dan pengajar sudah sesuai dengan tujuan lembaga.²⁹ Dengan indikator yang terukur, lembaga pendidikan atau pondok dapat mengevaluasi efektivitas pembinaan tersebut berdasarkan data dan bukti konkret, bukan sekadar asumsi, sehingga kualitas kinerja dapat dipantau tingkat keberhasilannya secara objektif.³⁰

Selanjutnya, prinsip *achievable* menuntut agar tujuan yang disusun bersifat realistis dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Tujuan yang terlalu sulit atau tidak realistis berisiko menurunkan motivasi karena dianggap mustahil untuk diselesaikan.³¹ Dalam kerangka kerja lembaga pendidikan atau pondok, indikator ini berfokus pada kesanggupan sumber daya manusia yang ada. Analisis *achievable* memastikan bahwa SDM, baik guru maupun staf pengelola, memiliki kapasitas dan kapabilitas yang cukup untuk menjalankan program pembinaan yang dirancang. Hal ini memastikan bahwa target kinerja yang dibebankan kepada SDM masih berada dalam jangkauan kemampuan mereka, sehingga proses pembinaan dapat dijalankan dengan optimal tanpa membebani SDM di luar batas kesanggupan mereka.³²

²⁹ Sarbaitinil dkk., *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran*.

³⁰ Habib Hidayat, "Metode *SMART* Goal: Pengertian dan Contohnya untuk Mencapai Tujuan Karier," (2023).

³¹ Sarbaitinil dkk., *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran*.

³² Habib Hidayat, "Metode *SMART* Goal: Pengertian dan Contohnya untuk Mencapai Tujuan Karier," (2023).

Prinsip keempat adalah *relevant*, yang memastikan bahwa tujuan pembelajaran atau kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kurikulum yang berlaku. Relevansi ini menjamin bahwa apa yang dikerjakan adalah sesuatu yang berguna dan penting bagi perkembangan institusi. Dalam operasional lembaga pendidikan atau pondok, aspek relevansi digunakan untuk meninjau apakah program-program kerja yang disusun sudah selaras dengan tujuan besar lembaga pendidikannya.³³ Setiap program pembinaan maupun kegiatan operasional harus memiliki benang merah yang kuat dengan visi misi lembaga. Hal ini untuk menghindari adanya program kegiatan yang sia-sia atau tidak mendukung pencapaian mutu pendidikan atau pondok yang diharapkan oleh lembaga tersebut.

Terakhir, prinsip *time-bound* menekankan pentingnya memiliki kerangka waktu yang spesifik untuk mencapai tujuan. Adanya batas waktu memberikan kerangka kerja yang membantu dalam pengaturan upaya dan tenaga untuk mencapai target.³⁴ Bagi lembaga pendidikan atau pondok, indikator ini tidak hanya sekadar tenggat waktu penyelesaian tugas, melainkan penetapan jangka waktu yang jelas untuk melakukan evaluasi kinerja dari pembinaan yang telah berjalan. Dengan adanya *time-bound*, lembaga pendidikan atau pondok dapat menentukan kapan harus melakukan monitoring dan evaluasi terhadap efektivitas pembinaan, sehingga perbaikan kualitas kinerja dapat dilakukan secara berkala dan tepat waktu sesuai dengan siklus tahun ajaran atau periode manajemen yang ditetapkan.³⁵

³³ Sarbaitinil dkk., *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran*.

³⁴ Sarbaitinil dkk., *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran*.

³⁵ Habib Hidayat, "Metode *SMART* Goal: Pengertian dan Contohnya untuk Mencapai Tujuan Karier," (2023).

3. Pondok Pesantren

a. Definisi Pondok Pesantren

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki akar kuat dalam sejarah nusantara dan berfungsi sebagai pusat pendalaman ilmu agama Islam. Menurut Zamakhsyari Dhofier pada tahun 1994 dikutip oleh Erma Fatmawati dalam bukunya, pesantren didefinisikan sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam tempat para santri belajar, memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan penekanan utama pada pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.³⁶ Definisi ini diperkuat oleh landasan formal dalam peraturan pemerintah No. 55 Tahun 2007, yang menjelaskan pesantren sebagai lembaga pendidikan berbasis masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan Islam dengan tujuan menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, serta mencetak ahli ilmu agama yang memiliki kontribusi nyata dalam membangun kehidupan masyarakat.³⁷

b. Jenis-jenis Pesantren

Pondok pesantren di Indonesia memiliki klasifikasi yang beragam berdasarkan kurikulum dan sistem pendidikan yang diterapkannya. Zamakhsyari Dhofier pada tahun 1994 yang dikutip oleh Erma Fatmawati dalam bukunya mengklasifikasikan pesantren menjadi dua kelompok utama. Pertama, Pesantren salafiyah (tradisional), yaitu pesantren yang tetap mempertahankan pengajaran

³⁶ Erma Fatmawati, *Profil Pesantren Mahasiswa: Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*, (Bantul: LKiS Pelangi Aksara, 2015).

³⁷ Fadhillah Rahmawati Agustina dan Diana Rusmawati, "Hubungan Antara Efikasi Diri Akademik dengan *Student Engagement* pada Santri di Pondok Pesantren Mahasiswa Bina Khoirul Insan Semarang," *Jurnal EMPATI* 11, no. 5 (2022): 332–336.

kitab-kitab Islam klasik sebagai inti pendidikannya. Sistem pengajaran yang digunakan adalah metode sorogan dan wetonan tanpa mengenalkan pengajaran pengetahuan umum. Kedua, Pesantren khalafiyah (modern), yaitu pesantren yang telah memasukkan pelajaran umum dalam madrasah yang dikembangkannya atau membuka sekolah umum dalam lingkungan pesantren.³⁸

Ketiga adalah pesantren campuran atau kombinasi, dimana pesantren campuran atau kombinasi yaitu pesantren yang menyelenggarakan pendidikan kitab klasik (salaf) sekaligus sistem pendidikan formal (sekolah atau mahasiswa). Dalam perkembangannya, klasifikasi ini semakin meluas. Ridwan Nasir pada tahun 2005 yang dikutip oleh Erma Fatmawati dalam bukunya menambahkan kategori pesantren semi berkembang dan pesantren ideal yang tidak hanya mengajarkan agama dan ilmu umum, tetapi juga melengkapi pendidikannya dengan keterampilan teknis dan vokasional guna menjawab tantangan zaman.³⁹

c. Pesantren Mahasiswa

Pesantren mahasiswa merupakan model pendidikan pesantren yang unik karena didirikan secara khusus untuk menampung mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Pesantren ini biasanya berlokasi di sekitar kampus atau di kota-kota besar yang memiliki banyak perguruan tinggi. Tujuan utama pendirian pesantren mahasiswa adalah untuk penguatan keberagaman di lingkungan kampus dan memberikan pendalaman ilmu agama

³⁸ Erma Fatmawati, *Profil Pesantren Mahasiswa : Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*.

³⁹ Erma Fatmawati, *Profil Pesantren Mahasiswa : Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*.

bagi mahasiswa di sela-sela kesibukan akademiknya. Karakteristik utama dari pesantren mahasiswa meliputi lokasi yang strategis dekat kampus, santri yang berstatus sebagai mahasiswa aktif, serta pengasuh yang umumnya merupakan alumni pesantren sekaligus akademisi.⁴⁰

Pesantren mahasiswa berfungsi ganda, yakni sebagai wahana pengembangan kepribadian dan pusat kegiatan keagamaan, serta sebagai upaya membangun kemampuan mahasiswa untuk mengintegrasikan ilmu agama dan sains. Pola relasi antara santri dan kiai di pesantren mahasiswa cenderung lebih cair dan egaliter dibandingkan dengan pesantren tradisional, menyesuaikan dengan nalar kritis dan budaya akademik mahasiswa. Lembaga ini menjadi solusi bagi mahasiswa yang ingin menyeimbangkan kecerdasan intelektual yang didapat di kampus dengan kecerdasan spiritual dan emosional yang dibina di pesantren.⁴¹

d. Kurikulum Pesantren: Integrasi Akademik dan Kepesantrenan

Kurikulum di pesantren mahasiswa umumnya didesain secara fleksibel dan berbasis kebutuhan mahasiswa (*bottom-up*) sebagai pelengkap (*suplemen*) dan pendukung kurikulum kampus. Kurikulum ini memadukan tradisi ilmiah pesantren, seperti kajian kitab kuning (*yellow book*), dengan tradisi akademik perguruan tinggi. Pengembangan kurikulum di pesantren mahasiswa sering kali melibatkan

⁴⁰ Erma Fatmawati, *Profil Pesantren Mahasiswa : Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*.

⁴¹ Erma Fatmawati, *Profil Pesantren Mahasiswa : Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*.

partisipasi santri dalam perencanaan dan evaluasinya, mengingat kematangan usia dan intelektual mereka.⁴²

Terdapat beberapa model integrasi kurikulum yang diterapkan di pesantren mahasiswa. Pertama adalah model *ma'had aly*, yaitu pendidikan tinggi yang diselenggarakan seperti pesantren dengan fokus pada pendalaman kitab kuning secara kritis. Kedua adalah pesantren integratif, yang menyelenggarakan pendidikan agama dan umum secara seimbang dengan kesadaran bahwa kedua ilmu tersebut bersumber dari Tuhan. Ketiga adalah model *diniyah takmiliah al-jami'ah*, yaitu pendidikan keagamaan non-formal berjenjang yang bertujuan menyempurnakan pendidikan agama mahasiswa. Sistem pembelajaran yang diterapkan cenderung berorientasi pada pemahaman kontekstual dan berpusat pada santri yaitu *student-centered learning*, dengan materi yang mencakup kajian kitab klasik serta pengembangan *soft skill* dan kreativitas. Penggabungan ini diharapkan mampu melahirkan lulusan yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual (*IQ*), emosional (*EQ*), dan spiritual (*SQ*), serta tidak memiliki kepribadian yang terbelah (*split personality*).⁴³

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Menurut Sugiyono pada

⁴² Erma Fatmawati, *Profil Pesantren Mahasiswa : Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*.

⁴³ Erma Fatmawati, *Profil Pesantren Mahasiswa : Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*.

tahun 2013, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (*natural setting*) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.⁴⁴Berdasarkan teori tersebut, penelitian ini dilaksanakan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo, untuk menggali data secara mendalam terkait fenomena yang terjadi.

2. Fokus Penelitian

Sugiyono pada tahun 2013 menyatakan bahwa penentuan fokus dalam proposal lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial lapangan.⁴⁵ Fokus penelitian ini dipusatkan pada implementasi manajemen kinerja yang menerapkan prinsip *SMART* (*specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*) di lingkungan Pondok Pesantren Daruu Hira. Secara spesifik, penelitian ini membatasi kajian pada proses penyeimbangan antara orientasi akademik dan kepesantrenan santri. Penetapan fokus ini bertujuan agar pembahasan menjadi lebih terarah dan peneliti dapat menggali makna mendalam mengenai efektivitas manajemen kinerja yang diterapkan dalam ekosistem pembinaan tersebut.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Sugiyono pada tahun 2013 menegaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti melakukan pemilihan informan sebagai sumber data secara *purposive*

⁴⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: ALFABETA, 2013).

⁴⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

(bertujuan) dan *snowball*, di mana peneliti memilih orang-orang tertentu yang dipertimbangkan memiliki kredibilitas dan pengetahuan mendalam terkait masalah yang diteliti.⁴⁶ Subjek penelitian yang ditetapkan dalam penelitian saya adalah kiai, *musyrif*, dan pengurus santri di Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo. Pemilihan para pihak tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka merupakan aktor utama yang memiliki otoritas, pemahaman, dan pengalaman langsung dalam menerapkan manajemen kinerja berbasis *SMART* serta melakukan pembinaan santri sehari-hari.

b. Objek Penelitian

Sugiyono pada tahun 2013 menjelaskan bahwa dalam pandangan penelitian kualitatif, gejala bersifat menyeluruh dan tidak dapat dipisah-pisahkan, sehingga objek penelitian bukan sekadar variabel, melainkan situasi sosial. Situasi sosial ini terdiri atas tiga elemen utama yaitu aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis dalam suatu lingkungan tertentu.⁴⁷ Objek utama penelitian ini adalah aktivitas manajemen kinerja berbasis *SMART* yang diterapkan di lingkungan Pondok Pesantren Daruu Hira. Sasaran kajian difokuskan secara spesifik pada fenomena kinerja organisasi serta pola interaksi pembinaan antara pengurus dan santri.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan dan arah penelitian.

⁴⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

⁴⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Dalam penelitian kualitatif ini, data yang dikumpulkan bersifat deskriptif berupa narasi, peristiwa, interaksi, dan dokumen, bukan angka atau data statistik. Data diperoleh dari informan yang dipilih secara purposif dan bersedia memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan tiga teknik utama.⁴⁸

a. Wawancara

Sugiyono pada tahun 2013, wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan untuk memperoleh data yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti.⁴⁹ Penelitian saya yang berjudul “manajemen kinerja berbasis *SMART* dalam menyeimbangkan orientasi akademik dan kepesantrenan di Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo,” akan menggunakan wawancara semi terstruktur untuk menggali informasi dari kiai, *musyrif*, dan pengurus santri sebagai subjek penelitian. Pedoman wawancara disusun berdasarkan indikator *SMART* dan aspek keseimbangan antara orientasi akademik dan kepesantrenan sehingga data yang diperoleh relevan dengan rumusan masalah penelitian.

b. Observasi

Sugiyono pada tahun 2013 menjelaskan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh gambaran nyata mengenai situasi dan perilaku yang terjadi di lapangan. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti ikut terlibat

⁴⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

⁴⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

dalam kegiatan yang sedang diamati sehingga memiliki kesempatan untuk memahami fenomena secara lebih mendalam dan kontekstual.⁵⁰ Penelitian ini menggunakan observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat dalam beberapa kegiatan pesantren untuk memahami implementasi manajemen kinerja berbasis *SMART* dalam praktik keseharian santri. Observasi dilakukan pada aktivitas akademik dan kepesantrenan seperti pembinaan harian, kegiatan belajar, pengaturan waktu, serta interaksi antara pembina dan santri.

c. Dokumentasi

Sugiyono pada tahun 2013, dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengumpulan dokumen tertulis, catatan, arsip, foto, laporan kegiatan, maupun data administratif lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Oleh karena itu, dokumentasi merupakan sumber data yang penting dalam penelitian kualitatif untuk memperkuat kredibilitas temuan.⁵¹ Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa struktur organisasi pesantren, jadwal kegiatan santri, SOP pembinaan, format evaluasi, laporan perkembangan santri, dan arsip lain yang terkait dengan implementasi metode *SMART*. Dokumentasi ini juga membantu peneliti dalam memeriksa konsistensi antara sistem yang tertulis dan praktik yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, teknik dokumentasi memperkuat triangulasi data dan mendukung analisis penelitian secara lebih komprehensif.

⁵⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

⁵¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengolah dan menafsirkan informasi yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi hingga menghasilkan temuan yang bermakna. Dalam penelitian ini, seluruh data yang terkumpul dari Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo dianalisis menggunakan model analisis kualitatif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama.⁵²

a. Pengumpulan Data

Miles dan Huberman pada tahun 1994 yang dikutip dalam buku Hardani dkk., yaitu dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data adalah langkah awal yang dilakukan bersamaan dengan proses analisis data. Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sambil melakukan peninjauan awal terhadap informasi yang masuk. Proses ini memungkinkan peneliti memahami konteks penelitian secara menyeluruh sejak awal dan mengarahkan pengumpulan data berikutnya agar tetap fokus pada permasalahan utama. Dengan demikian, pengumpulan data menjadi fase penting yang tidak dapat dipisahkan dari proses analisis.⁵³

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur dengan kiai, *musyrif*, dan pengurus santri, observasi partisipatif, serta penelaahan dokumen pesantren. Seluruh data direkam dan ditranskripsi secara sistematis untuk memastikan kelengkapan informasi sebelum dianalisis lebih lanjut. Peneliti juga membuat memo dan catatan lapangan untuk menangkap makna serta temuan awal

⁵² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

⁵³ Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, vol. 1 (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020).

dari proses pengumpulan data. Dengan demikian, tahap ini memberikan dasar kuat bagi proses kondensasi dan penyajian data pada tahap selanjutnya.

b. Kondensasi Data

Miles dan Huberman pada tahun 1994 yang dikutip dalam Hardani dkk., kondensasi data merupakan proses menyeleksi, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengorganisasi data mentah menjadi informasi yang bermakna. Pada tahap ini peneliti melakukan pengodean, kategorisasi, serta identifikasi tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian. Kondensasi data diperlukan karena jumlah data kualitatif yang besar harus dikelola agar dapat dianalisis secara sistematis dan fokus. Dengan demikian, kondensasi merupakan tahap penting untuk membangun struktur pemahaman yang lebih jelas.⁵⁴

Proses kondensasi data dilaksanakan dengan mengodekan temuan berdasarkan indikator *SMART* serta kinerja kiai, *musyrif*, dan pengurus santri dalam menyeimbangkan orientasi akademik dan kepesantrenan. Transkrip wawancara, hasil observasi partisipatif, dan dokumen pesantren dianalisis untuk menemukan tema-tema seperti perencanaan kinerja, monitoring, pembinaan, dan evaluasi. Proses ini membantu peneliti menyusun gambaran logis mengenai praktik manajemen kinerja di lingkungan pesantren. Dengan demikian, kondensasi data mempermudah peneliti dalam mengorganisasi temuan secara terstruktur.

c. Penyajian Data

Miles dan Huberman pada tahun 1994 yang dikutip dalam Hardani dkk., penyajian data adalah proses menampilkan data secara terstruktur dalam bentuk

⁵⁴ Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.

narasi, tabel, matriks, atau bagan untuk memudahkan peneliti melihat pola hubungan antar informasi. Penyajian data membantu peneliti memahami alur temuan, menganalisis keterkaitan antar kategori, dan mengidentifikasi pola baru yang muncul dari data lapangan. Dengan demikian, penyajian data merupakan langkah penting untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif sebelum penarikan kesimpulan dilakukan. Oleh karena itu, penyajian data menjadi komponen utama dalam proses analisis kualitatif.⁵⁵

Penyajian data disusun dalam bentuk narasi tematik yang menguraikan implementasi *SMART* pada kegiatan pembinaan santri. Peneliti juga menyusun pola keterkaitan antara kinerja pembina dan indikator *SMART* sebagai dasar untuk melihat interaksi dan kontribusi setiap kinerja. Penyajian yang sistematis ini membantu peneliti mengidentifikasi hubungan antara strategi pembinaan dan keberhasilan pencapaian keseimbangan akademik dan kepesantrenan. Dengan demikian, penyajian data memperkuat proses analisis sebelum penarikan kesimpulan.

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Miles dan Huberman pada tahun 1994 yang dikutip oleh Hardani dkk., dalam bukunya menjelaskan bahwa penarikan kesimpulan merupakan proses menghasilkan temuan yang diperoleh melalui interpretasi terhadap pola-pola data yang telah dianalisis. Kesimpulan bersifat sementara pada tahap awal dan perlu diverifikasi secara terus-menerus melalui pengecekan ulang dan triangulasi data. Proses verifikasi bertujuan memastikan bahwa kesimpulan yang diperoleh akurat,

⁵⁵ Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.

konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan demikian, penarikan kesimpulan menjadi tahapan akhir yang menegaskan makna dari keseluruhan proses penelitian.⁵⁶

Penarikan kesimpulan didasarkan pada hasil analisis mengenai penerapan *SMART* serta kinerja vital kiai, *musyrif*, dan pengurus santri dalam menyelaraskan orientasi akademik dan kepesantrenan. Verifikasi dilakukan melalui triangulasi teknik, triangulasi sumber, serta pengecekan ulang kepada informan (*member check*). Langkah ini memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kondisi nyata di Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo. Dengan demikian, hasil penelitian bersifat kredibel dan mampu menjawab rumusan masalah secara komprehensif.

6. Uji Keabsahan Data

a. Transferabilitas

Sugiyono pada tahun 2013, transferabilitas merupakan derajat di mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan pada konteks atau situasi lain yang memiliki karakteristik serupa.⁵⁷ Aspek transferabilitas ini juga dipenuhi dengan mendeskripsikan secara utuh lingkungan Pondok Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo, yang mencakup struktur pembinaan beserta dinamika kegiatan akademik dan kepesantrenannya. Peneliti juga akan menjelaskan bagaimana penerapan manajemen kinerja berbasis *SMART* kiai, *musyrif*, dan pengurus santri

⁵⁶ Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.

⁵⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

sebagai subjek penelitian, sehingga pembaca dapat memahami konteks yang melatarbelakangi temuan penelitian.

b. Dependabilitas

Sugiyono pada tahun 2013 menjelaskan bahwa dependabilitas merupakan ukuran konsistensi proses penelitian, di mana penelitian dikatakan dependabilitas apabila seluruh langkah penelitian dilakukan secara benar, sistematis, dan terdokumentasi dengan baik.⁵⁸ Dependabilitas penelitian ini, dipenuhi melalui pendokumentasian proses penelitian secara menyeluruh, mencakup penyusunan pedoman wawancara, observasi partisipatif, serta analisis data dengan model miles dan huberman. Dengan demikian, penelitian ini memiliki jejak audit yang memadai dan dapat dinilai konsistensinya oleh pihak lain.

c. Konfirmabilitas

Sugiyono pada tahun 2013, konfirmabilitas adalah tingkat objektivitas penelitian yang menunjukkan bahwa hasil penelitian benar-benar berasal dari data dan bukan merupakan konstruksi subjektif peneliti. Konfirmabilitas dapat dicapai apabila peneliti mampu menunjukkan bahwa temuan penelitian memiliki dasar yang kuat pada data yang dikumpulkan melalui berbagai teknik.⁵⁹ Konfirmabilitas penelitian dipastikan melalui proses menghubungkan kembali hasil temuan dengan bukti data yang bersumber dari wawancara semi terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara objektif.

⁵⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

⁵⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

d. Uji Kredibilitas

Sugiyono pada tahun 2013, kredibilitas merupakan ukuran keabsahan data yang menunjukkan sejauh mana data penelitian kualitatif mampu menggambarkan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, kredibilitas dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, serta member check kepada para informan. Tujuan dari kredibilitas adalah memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya sehingga temuan penelitian memiliki dasar empirik yang kuat. Dengan demikian, kredibilitas menjadi aspek utama dalam menjaga mutu dan validitas penelitian kualitatif.⁶⁰

Sugiyono pada tahun 2013 juga menjelaskan bahwa triangulasi merupakan teknik utama dalam meningkatkan kredibilitas data karena memungkinkan peneliti memeriksa konsistensi informasi melalui berbagai sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa informan untuk memperoleh pandangan yang lebih utuh tentang fenomena yang diteliti, sementara triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa data yang sama melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kedua bentuk triangulasi ini memastikan bahwa data tidak hanya berasal dari satu sudut pandang atau metode pengumpulan data saja. Dengan demikian, triangulasi menjadi pendekatan yang efektif untuk menguji kebenaran dan keandalan data penelitian.⁶¹

Kredibilitas data dalam penelitian berjudul “manajemen kinerja berbasis *SMART* dalam menyeimbangkan orientasi akademik dan kepesantrenan di Pondok

⁶⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

⁶¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Pesantren Daruu Hira Maguwoharjo Sleman” dijaga melalui penerapan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Peneliti membandingkan data dari kiai, *musyrif*, dan pengurus santri untuk menilai konsistensi informasi mengenai pembinaan berbasis *SMART*. Selain itu, informasi hasil wawancara diperiksa ulang melalui observasi partisipatif dan dokumentasi resmi pesantren untuk memastikan bahwa temuan yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Dengan penerapan triangulasi tersebut, penelitian ini menghasilkan data yang lebih valid dan mampu menggambarkan secara akurat bagaimana keseimbangan orientasi akademik dan kepesantrenan dibangun di pesantren.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah sebagai dasar pemikiran penelitian. Bab ini juga mencakup rumusan masalah dan tujuan rumusan masalah yang menjadi arah utama penelitian. Selain itu, disajikan kajian pustaka dan kajian teori sebagai landasan konseptual dan akademik penelitian. Metodologi penelitian serta sistematika pembahasan turut dijelaskan untuk memberikan gambaran mengenai alur dan tahapan penelitian secara keseluruhan.

Bab II membahas gambaran umum Pondok Pesantren Daruu Hira sebagai lokasi penelitian. Pembahasan meliputi profil pondok pesantren, visi dan misi lembaga, struktur organisasi, serta kegiatan pondok pesantren. Uraian pada bab ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai kondisi dan karakteristik lembaga secara menyeluruh. Gambaran tersebut menjadi konteks penting dalam memahami pelaksanaan manajemen kinerja di lingkungan pesantren.

Bab III menguraikan penerapan manajemen kinerja berbasis *SMART* di Pondok Pesantren Daruu Hira. Pembahasan difokuskan pada bagaimana manajemen kinerja berbasis *SMART* dalam pembinaan santri dilakukan untuk menyeimbangkan orientasi akademik dan kepesantrenan. Data yang diperoleh dari lapangan dianalisis berdasarkan kerangka teori yang telah ditetapkan. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Bab IV merupakan bab penutup yang menyajikan kesimpulan penelitian secara ringkas dan sistematis. Kesimpulan dirumuskan berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya. Selain itu, bab ini memuat saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan lembaga terkait. Saran juga ditujukan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan topik penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penerapan manajemen kinerja di Pondok Pesantren Daruu Hira telah berhasil menciptakan sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan adaptif. Pondok menggabungkan tujuan kinerja yang jelas dengan program kegiatan yang terarah, dan berpusat pada kebutuhan nyata mahasiswa, didukung oleh struktur kepengurusan yang memadukan ketegasan dan kedekatan emosional. Meskipun secara teknis program telah dirancang selonggar mungkin, pelaksanaannya masih dihadapkan pada tantangan kedisiplinan prioritas dan rasa malas santri. Namun, kendala tersebut dapat terus ditekan melalui sistem pemantauan terukur berbasis digital dan pengawalan siklus evaluasi bertingkat yang cepat tanggap. Akan tetapi, kendala tersebut dapat terus diperbaiki melalui sistem penilaian yang terukur menggunakan perangkat digital serta pengawasan manajemen kinerja langsung melalui pertemuan rutin pengurus yang dilakukan secara mingguan dan bulanan. Seluruh upaya pengawasan manajemen kinerja ini memastikan bahwa kegiatan pondok tidak menjadi penghambat antara orientasi akademik dan kepesantrenan santri.

B. SARAN

1. Bagi Pondok Daruu Hira

Saran bagi Pondok Daruu Hira adalah untuk lebih meningkatkan program pendampingan yang berkaitan langsung dengan kemampuan santri dalam membagi waktu dan menjaga semangat belajar. Mengingat tantangan terbesar yang ditemukan adalah rasa malas dan benturan jadwal dengan kegiatan kampus, pondok dapat memperbanyak materi tentang manajemen waktu dalam sesi *life coaching* mingguan. Selain itu, pondok juga dapat merutinkan kegiatan penyegaran seperti *rihlah* (jalan-jalan) pada masa liburan semester untuk memperlambat rasa kekeluargaan antar santri dan menghilangkan kepenatan setelah sibuk dengan urusan kuliah dan pesantren.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah mencoba meneliti penggunaan metode manajemen *SMART* ini di jenis pondok pesantren yang berbeda, misalnya pondok pesantren tradisional atau pondok yang santrinya masih duduk di bangku sekolah dasar hingga menengah. Karena penelitian ini khusus dilakukan di pondok pesantren mahasiswa yang punya kebebasan waktu lebih banyak, tentu akan sangat menarik untuk melihat apakah cara pengaturan kegiatan seperti ini juga cocok diterapkan pada lingkungan dengan aturan yang lebih ketat dan usia santri yang lebih muda. Selain itu, peneliti lain juga bisa menggali lebih dalam tentang bagaimana hasil jangka panjang dari cara pembinaan ini terhadap kesuksesan lulusan (alumni) saat mereka sudah benar-benar lulus kuliah dan terjun langsung ke masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Fadhillah Rahmawati, dan Diana Rusmawati. “Hubungan Antara Efikasi Diri Akademik Dengan Student Engagement Pada Santri Di Pondok Pesantren Mahasiswa Bina Khoirul Insan Semarang.” *Jurnal EMPATI* 11, no. 5 (2022): 332–336. <https://doi.org/10.14710/empati.0.36741>.
- Cynthia Gapila. “Metode Pembelajaran SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time Bound) Terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis ditinjau dari Tipe Kepribadian.” *Skripsi, UIN Raden Intan Lampung*, 2021.
- Dokumen Pribadi, Wawancara dengan Zaki Afif Zainurrahman sebagai Kiai atau Mudir di Pondok Daruu Hira, pada tanggal 19 dan 26 Januari 2026.
- Dokumen Pribadi, Wawancara dengan Yusuf Akbar sebagai Ketua *Musyrif* di Pondok Daruu Hira, pada tanggal 20 dan 28 Januari 2026.
- Dokumen Pribadi, Wawancara dengan M. fauzan Ismail sebagai Anggota *Musyrif* di Pondok Daruu Hira, pada tanggal 28 Januari 2026.
- Dokumen Pribadi, Wawancara dengan Hamzah Dzaki Robbani sebagai Wakil Ketua Pengurus Santri di Pondok Daruu Hira, pada tanggal 20 dan 28 Januari 2026.
- Fatmawati, Erma. *Profil Pesantren Mahasiswa : Karakteristik Kurikulum, Desain Pengembangan Kurikulum, Peran Pemimpin Pesantren*. Bantul: LKIS Pelangi Aksara, 2015.
- George T. Doran. “There’s a S.M.A.R.T. way to write management’s goals and objectives.” *Management Review* 70, no. 11 (1981): 35–36.
- Habib Hidayat. “Metode SMART Goal: Pengertian dan Contohnya untuk Mencapai Tujuan Karier.” *my.robin.id*. Diakses 9 Januari 2026. <https://myrobin.id/untuk-pekerja/smart-goal/>.
- Habib Nun Azizah, Ali Imron, Desi Eri Kusumaningrum, dan Teguh Triwiyanto. “Manajemen Waktu Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Al Mukmin dalam Meningkatkan Prestasi Akademik di Perguruan Tinggi (Studi Kasus di PESMA Al Mukmin.” *Eureka : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2025): 94–102.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, dan Ria Rahmatul Istiqomah. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Vol. 1. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.

- Iqbal, M. Yusuf. “Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus dalam Mendisiplinkan Santri di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari, Bondowoso.” *MUDIR (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 6, no. 2 (2024): 1–6.
- Iriyani Abd. Kadir. “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan Berbasis SMART.” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 5 (2025): 538–546.
- Jernih.Id, “Peran Santri untuk Perguruan Negeri”(2021), <https://www.jernih.id/dari-santri-untuk-negeri-peran-santri-di-perguruan-tinggi> diakses pada tanggal 10 Maret 2026 pada pukul 14;12 WIB.
- Marku, dan Annisa. “Konsep Dasar SMART GOALS.” *smileconsultingindonesia.com*, 2020. <https://smileconsultingindonesia.com/article/read/2024/4/konsep-dasar-smart-goals>.
- Mochammad Ludzna Bika Jauhari, dan Ach. Saifullah. “Manajemen Kinerja Pengurus dalam Membentuk Karakter Santri di Pondok Pesantren Al-Ikhlas Bahrul Ulum Jombang.” *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 3, no. 4 (2025): 1469–1480.
- Mui digital, Majelis Ulama Indonesia, <https://mui.or.id/baca/pertanyaan/b7c492ae-4b7f-4a2c-b6b2-95e720af7f4e> diakses pada Tanggal 10 Maret 2026 pada pukul 14;16 WIB.
- Richard L. Daft. *Management, 14th ed.* Boston: Cengage Learning, 2021.
- Sarbaitinil, Fatimah Ima Frima, Hani’atul Mabruroh, Hakpantria, dan Welly Ardiansyah. *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- Syifa Nurgaida Yutia, Rana Zaini Fathiyana, Ahmad Syarifullah Daulay, Yuha Safira Ramadani, dan Immanuel Cakra Duta Rosario. “Pengembangan Karakter Melalui Strategi Belajar dan Penetapan Tujuan Menggunakan Smart Goals.” *Journals.telkomuniversity* 4, no. 1 (2024): 137–140.
- Ulandari, Maya. “Manajemen Kinerja Guru di Pondok Pesantren Nidaul Quran.” *JMiE (Journal of Management in Education)* 8, no. 1 (2023): 29–34. <https://doi.org/10.30631/jmie.2023.81.29-34>.
- Wahelmina Rumawas. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press, 2021.