

# **Manajemen Strategi Pemberdayaan Masyarakat (Evaluasi Program Pengabdian Kepada Masyarakat Tematik Pemberdayaan Umat Stai Darussalam Nganjuk)**

**Idam Mustofa**  
STAI Darussalam Nganjuk

Email: [mustofaidam76@gmail.com](mailto:mustofaidam76@gmail.com)

**Abstract:** The Al-Ghazali Islamic Foundation (YIGA) Krempyang Nganjuk with the deployment of the Darussalam Islamic Institute in da'wah through community service is interesting to evaluate. This study focuses on the evaluation management of da'wah strategies that are carried out in community service involving lecturers, students and graduates. The program evaluation design in this study used a descriptive qualitative evaluation approach using the principles of appropriateness and adequacy by using a purposive sampling technique. Data collection techniques used are documentation, interviews and observations. Data analysis used the CIPP evaluation model developed by Daniel Stufflebeam, consisting of context evaluation, input evaluation, process evaluation, and product evaluation. The results of data analysis show that the principles of service that have been successfully developed by students in the implementation of the service program are: the principle of partnership; benefit; and volunteerism. The principles of service that have not yet been fully fulfilled are the principle of participation; empowerment; and the interrelationship of science, charity and social transformation.

**Keywords:** Strategic Management, Community Development, CIPP.

## **Pendahuluan**

Dakwah merupakan perangkat penting yang diperlukan setiap muslim untuk memahami dan menerapkan ajaran Islam. Secara khusus, dakwah berlaku untuk individu dan kelompok orang yang memiliki pemahaman yang kuat tentang ajaran Islam. Kegiatan dakwah dilakukan dengan penuh dedikasi dan menggunakan metode tertentu guna memperbaiki keadaan masyarakat Islam. Dakwah mampu menyatukan orang dan memberdayakan mereka untuk memenuhi tugas yang menjadi kewajibannya, seperti upaya memperoleh pengetahuan dan kebahagiaan hidup. Hal ini memerlukan penggabungan dan penguatan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan kelembagaannya. Hamriani membatasi organisasi dakwah sebagai wadah yang memiliki rangkaian

aktivitas dakwah dengan deskripsi tugas dan pembagian kerja antar unit yang dikelola secara komprehensif.<sup>1</sup>

Dakwah yang ideal tidak dapat dicapai tanpa adanya pengelolaan suatu organisasi yang memiliki struktur yang terstruktur dan sistematis untuk memenuhi tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai ini, prinsip-prinsip manajemen harus diidentifikasi agar dapat memandu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sehingga tujuan dapat tercapai.<sup>2</sup>

Analisis organisasi, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi setiap organisasi yang ingin menerapkan prinsip-prinsip manajemen dengan baik. Selain itu, manajer harus menggunakan mekanisme kontrol secara teratur untuk memverifikasi posisi organisasinya. Menurut Arsyad, analisis organisasi melibatkan penilaian misi dan tujuan organisasi, mengidentifikasi lingkungan eksternal dan internalnya. Lingkungan eksternal didasarkan pada kondisi ekonomi, perubahan struktural, persaingan, dan inovasi teknologi, sedangkan lingkungan internal mengidentifikasi atribut intinya.<sup>3</sup> Kemampuan pimpinan organisasi untuk melakukan analisis organisasi ditegaskan Arsyad sebagai manajemen strategi.<sup>4</sup> Strategi manajerial saat ini terus diterapkan untuk memastikan bahwa semua komunikasi, pertanyaan, kekhawatiran, dan pendapat yang masuk akan ditangani dengan cara yang dapat berdampak positif terhadap dinamika organisasi.<sup>5</sup>

Di lapangan masih banyak dijumpai organisasi yang belum menerapkan manajemen strategis pada saat masyarakat semakin menyadari permasalahan yang semakin kompleks dan berbagai pendekatan yang dapat menumbuhkan pengelolaan organisasi secara profesional.<sup>6</sup> Sementara itu gerakan dakwah lebih banyak berkuat pada pendekatan yang bersifat normatif dan berfokus pada realitas sosial yang ada di masyarakat. Padahal mengikuti pendapat Riyadi, "landasan berfikir para da'i dalam melihat problem yang dihadapi masyarakat adalah sebuah permasalahan sosial, yang oleh karena itu pemecahannya juga meski dilaksanakan dalam skala kehidupan sosial."<sup>7</sup> Jika tidak ada strategi yang harus diikuti, maka gerakan dakwah tidak akan ada hubungannya dengan masalah sosial dunia Muslim.

---

<sup>1</sup>H.M Hamriani, "Organisasi dalam Manajemen Dakwah," *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 14, No. 2 (Desember, 2013), 240.

<sup>2</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 7.

<sup>3</sup>Azhar Arsyad, *Manajemen Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan & Eksekutif, Manajemen Strategik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 26.

<sup>4</sup>Ibid.

<sup>5</sup>Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), 4.

<sup>6</sup>Rahmat Ramdhani, "Dakwah dan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Agama," *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, Vol. 18, No. 2 (2018), 8.

<sup>7</sup>Agus Riyadi, "Formulasi Model Dakwah Pengembangan Masyarakat Islam," *An-Nida: Jurnal Komunikasi Islam*, Vol. 6, No. 2 (2014): 112.

Di tengah-tengah masih minimnya penggunaan manajemen strategi dalam gerakan dakwah, Yayasan Islam Al-Ghazali Krempyang Tanjunganom Nganjuk (selanjutnya disebut YIGA Krempyang) menyisakan fenomena tersendiri untuk dikaji lebih mendalam. YIGA Krempyang bergerak di bidang sosial dan pendidikan dengan menyelenggarakan pendidikan pesantren yang dilengkapi dengan Lembaga pendidikan formal dan non formal. YIGA Krempyang sebagai organisasi dakwah nampak aktif merespon situasi-situtasi baik internal maupun eksternal sehingga perkembangan organisasinya berifat dinamis. YIGA Krempyang terlihat mengubah arah organisasinya, sehingga perubahan arah tersebut juga secara signifikan mengubah program-program yang dijalankan di lapangan.

Berdasarkan pengamatan dan telaah dokumentasi, YIGA Krempyang melakukan perubahan arah gerakan organisasinya sejak tahun 2006. YIGA Krempyang melakukan adopsi perpaduan sistem pesantren salafiyah dan modern yang mengintegrasikan tradisi keilmuan pesantren dengan sentuhan *open management*. Perubahan mendasar terletak pada pola kepemimpinan Pondok Pesantren Miftahul Mubtadiin yang didirikan alm KH. Moh. Ghozali Manan pada tahun 1940. Pola kepemimpinan pesantren yang semula mengikuti pola sentralistik diubah menjadi pola kepemimpinan kolektif kolegial dengan dibentuknya YIGA Krempyang pada tahun 2006. Posisi YIGA Krempyang sebagai badan tertinggi menaungi berbagai unit pendidikan dan usaha-usaha yang ada.<sup>8</sup>

Tidak hanya pada pola manajemen pesantren, YIGA Krempyang juga tetap menjaga tradisi pesantren pada pola kepengasuhan santri PP. Miftahul Mubtadiin. Dengan tujuan melestarikan nilai-nilai, tradisi, karakteristik, pengembangan, serta pengkaderan pola kepengasuhan santri yang pada awalnya bersifat sentralistik (pengasuh tunggal) diubah menjadi pola kolektif kolegial dengan membentuk semacam Dewan Pengasuh yang tersusun dari Pengasuh PP. Miftahul Mubtaddin Ar-Ridlo, PP. Miftahul Mubtadiin An-Nur dan PP. Miftahul Mubtadiin Al-Hamami. Namun demikian, pendidikan formal dan non formal (Madrasah Salaf, Madrasah Kurikulum Kementerian Agama dan STAIDA) dan Unit-unit lainnya tetap berada di bawah manajemen YIGA Krempyang. Atas dasar ini pula, kegiatan sosial dakwah juga berada di bawah kendali YIGA Krempyang.<sup>9</sup>

Sejak tahun 2015, YIGA Krempyang sebagai salah satu organisasi dakwah secara cukup konsisten melakukan dakwahnya secara *action approach*. Meskipun tetap memosisikan diri sebagai lembaga keislaman yang sangat kental dengan nuansa keagamaan, YIGA Krempyang juga tampil sebagai lembaga sosial, dengan melaksanakan berbagai macam program kepedulian di bidang ekonomi, pendidikan serta kebudayaan. Namun program-program tersebut tentunya tidak

---

<sup>8</sup><https://pondokkrempyang.org/yiga/sejarah/> (Diakses 1 Juni 2020).

<sup>9</sup>Ibid.

keluar dari identitas YIGA Krempyang sebagai lembaga berbasis pesantren, yang tentunya YIGA menjadikan santri dan alumninya sebagai objek dakwahnya.<sup>10</sup>

Dakwah YIGA Krempyang dengan *action approach* dimulai pada tahun 2015, saat Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIDA) yang berada di bawah binaannya mulai melaksanakan program Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM).<sup>11</sup> Setiap momentum KPM, YIGA Krempyang melakukan pemberdayaan alumni PP. Miftahul Mubtadiin Krempyang. Pola kegiatan diformat menjadi bentuk kerjasama antara perkumpulan alumni PP. Miftahul Mubtadiin dan STAIDA.

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut: 1) Dakwah berjalan dengan sangat normatif, tidak memperhatikan situasi-situasi aktual yang ada di masyarakat; 2) Dakwah berjalan stagnan dan tidak mampu menjawab permasalahan-permasalahan riil di masyarakat; 3) Masih minimnya penerapan manajemen strategi dalam lapangan dakwah, termasuk dakwah yang melibatkan suatu organisasi dakwah; dan 4) YIGA Krempyang dengan pengerahan STAI Darussalam dalam dakwah melalui pengabdian kepada masyarakat menunjukkan keunikan tersendiri sebagai suatu organisasi dakwah.

Dari beberapa identifikasi masalah di atas, tidak semua permasalahan yang ada akan diteliti. Oleh karena itu penulis merasa perlu adanya pembatasan masalah agar penelitian dapat lebih fokus dan mendalam. Penelitian ini hendak memfokuskan pada manajemen evaluasi strategi dakwah yang dijalankan YIGA Krempyang melalui STAI Darussalam pada pengabdian masyarakat yang melibatkan Dosen, mahasiswa dan alumni PP. Miftahul Mubtadiin Krempyang.

Apa yang dimaksud dengan manajemen strategi dalam penelitian ini penulis merujuk pada definisi yang berkembang dalam keilmuan manajemen. Manajemen strategi berarti pengelolaan berbagai macam sumber daya untuk mengambil keputusan-keputusan strategis dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan organisasi dakwah sendiri berarti sekumpulan orang/anggota yang berada dalam suatu ikatan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan dakwah di masyarakat.

Ruang lingkup evaluasi manajemen strategi dalam penelitian mulai dari bagaimana evaluasi perencanaan strategi melalui pengabdian kepada masyarakat Tematik Pemberdayaan Umat yang dirumuskan STAI Darussalam sejak tahun 2015 hingga tahun 2019, bagaimana pelaksanaan/ implementasi strategi tersebut serta evaluasinya. Ketiga hal tersebut merupakan satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan pada penerapannya, karena saling memberikan pengaruh satu sama lainnya dan bergerak secara dinamis dan berkesinambungan.

---

<sup>10</sup>Toha Ma'sum (Wakil Sekretaris YIGA Krempyang), Wawancara, Nganjuk, 19 Juni 2020.

<sup>11</sup>Ibid.

Kemudian untuk memfokuskan penelitian, di sini penulis juga memberikan batasan dari segi waktu terhadap manajemen strategi dakwah melalui pengabdian kepada masyarakat Tematik Pemberdayaan Umat yang diterapkan oleh STAI Darussalam bekerjasama dengan Ikatan Alumni Pondok Krempyang, yaitu tahun 2019. Pembatasan waktu ini berpijak dari awal kali perubahan arah pergerakan YIGA Krempyang sebagai organisasi dakwah yang mengerahkan potensi STAI Darussalam dan Ikatan Alumni Pondok Krempyang dengan pendekatan gerakan sosial yang sebelumnya didominasi dengan gerakan-gerakan dakwah dengan pendekatan dakwah *bi al-lisān* (monolog).

## Kajian Pustaka

### 1. Pengertian Manajemen Strategi

Pengertian manajemen strategi harus diturunkan dari pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen strategi dapat digambarkan sebagai penyatuan antara fungsi manajemen dan aktivitas fungsional manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Menurut Zainun, manajemen adalah usaha yang dilakukan oleh pemimpin sesuai dengan kewenangannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan berbagai sumber daya manusia yang berada di bawah kendalinya.<sup>12</sup> Hal senada juga dijelaskan oleh Hasibuan, manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”<sup>13</sup>

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses pemimpin puncak mengedepankan tujuan organisasi sebagai fokus rencana jangka panjang, dilanjutkan upaya mencapai tujuan tersebut secara komprehensif.<sup>14</sup> Dengan demikian strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Strategi yang diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki organisasi menjadi suatu kekuatan yang berdaya guna.

Merujuk pendapat Quinn, “strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.”<sup>15</sup> Kemudian Bryson memberikan penjelasan lebih lanjut bahwa strategi

---

<sup>12</sup>Zainun, *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 11.

<sup>13</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 2.

<sup>14</sup>Stephanie K. Marrus, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: Rajawali Press, 2002), 31.

<sup>15</sup>Robert E. Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (San Francisco: Jossey-Bass, 2011), 10.

dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, program tindakan, keputusan atau alokasi sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dilakukan dan mengapa organisasi melakukannya.<sup>16</sup>

Dari penyatuan arti manajemen dan strategi dapat diperoleh pemahaman bahwa manajemen strategis adalah seni penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan yang difokuskan pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman lainnya, manajemen strategis mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Mengikuti formulasi David, ada tiga tahapan dalam manajemen strategis, yaitu perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi.<sup>17</sup>

Dari berbagai pendapat di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa penyusunan strategi harus memperhatikan tujuan dan sasaran yang akan dicapai di waktu yang akan datang. Selain itu suatu organisasi harus senantiasa berinteraksi dengan lingkungan dimana strategi tersebut akan dilaksanakan, sehingga strategi tersebut tidak bertentangan melainkan searah dan sesuai dengan kondisi lingkungan dan melihat kemampuan internal dan eksternal yang meliputi kekuatan dan kelemahan organisasinya. Oleh karena itu, strategi merupakan perluasan misi guna menjembatani organisasi dengan lingkungannya. Strategi itu sendiri biasanya dikembangkan untuk mengatasi isu strategis, dimana strategi menjelaskan respon organisasi terhadap pilihan kebijakan pokok. Penyusunan strategi dan pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari aspek manajemen, karena untuk bagaimana mengelola kondisi internal dan lingkungan serta meramunya menjadi strategi yang tepat merupakan suatu aktivitas manajemen sebagaimana dijelaskan sebelumnya.

Ditinjau dari kegunaannya, Viljoen menjelaskan bahwa manajemen strategi adalah suatu proses dari pengidentifikasian, pemilihan, dan pengimplementasian aktivitas-aktivitas yang dapat memperbaiki kinerja jangka panjang dari organisasi, melalui penentuan arah disertai melanjutkan komitmen ataupun penyesuaian antara keterampilan internal dengan sarana-sarana dari organisasi berikut pula dengan lingkungan yang berubah evolutif dimana organisasi itu beroperasi.<sup>18</sup> Berdasarkan sifatnya, Hadari Nawawi menjelaskan, “manajemen strategi adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pengambilan

---

<sup>16</sup>John M. Bryson, *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement* (New Jersey: John Wiley & Sons, 2011), 189.

<sup>17</sup>Fred R David, *Manajemen Strategis: Konsep-Konsep*, Edisi IX. (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2004), 56.

<sup>18</sup>Susan Dann, John Viljoen, *Strategic Management* (New Jersey: Prentice Hall, 2011), 76.

keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.”<sup>19</sup> Sedangkan Barney menjelaskan dari sisi aplikasinya bahwa manajemen strategi dapat dipahami sebagai proses pemilihan dan penerapan strategi-strategi. Strategi sendiri dapat dipahami sebagai pola alokasi sumber daya yang memungkinkan organisasi-organisasi dapat mempertahankan kinerjanya.<sup>20</sup>

Manajemen strategi digunakan untuk pengembangan dan implementasi strategi-strategi dalam kerangka pengembangan keunggulan bersaing.<sup>21</sup> Atas dasar itu, Fred R. David kemudian memberikan pengertian bahwa manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan and mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai obyektifnya melalui serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja organisasi dalam jangka panjang.<sup>22</sup>

Dengan pendekatan manajemen strategi, manajer pada semua tingkatan organisasi atau organisasi berinteraksi dalam perencanaan dan implementasinya. Pendekatan manajemen strategi membawa konsekuensi perilaku manajemen strategik untuk memberlakukan pengambilan keputusan partisipatif.<sup>23</sup>

## 2. Peran dan Proses Manajemen Strategi

Suatu organisasi yang baik sangat berkepentingan untuk menerapkan manajemen strategi agar dapat dicapai tujuannya. Dengan menerapkan manajemen strategi suatu organisasi dapat menjamin setiap unit atau bagiannya dapat memanfaatkan sumber daya dan peluang sebaik mungkin. Di antara manfaat manajemen strategi adalah identifikasi peluang, dimana setiap ancaman dari lingkungan dapat dihindari seminimal mungkin dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki organisasi, sehingga organisasi dapat memperbaiki kelemahan-kelemahannya dan memberi petunjuk untuk mengantisipasi perubahan-perubahan awal dari lingkungan eksternal.

Kemudian manajemen strategi juga dapat menjadi alat untuk membangun semangat korps, yakni mampu menciptakan sinergi dan semangat

---

<sup>19</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik* (Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2005), 148-149.

<sup>20</sup>Jay B. Barney & William S. Hesterly, *Strategic Management and Competitive Advantage. 2nd Edition*, 2nd Editio. (New Jersey: Pearson Printice Hall, 2007), 27.

<sup>21</sup>Robert M. Grant, *Contemporary Strategy Analysis* (New Jersey: Blackwell Pub, 2008), 10.

<sup>22</sup>Fred R. David, *Strategic Management: Concepts and Cases* (New Jersey: Prentice Hall, 2011), 5.

<sup>23</sup>Jr John A. Pearce II, Richard B. Robinson, *Manajemen Strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 13.

bersama sehingga meningkatkan produktivitas. Hal yang tidak kalah penting dari manajemen strategi tentu adalah dalam menciptakan perubahan-perubahan strategis, yakni apabila terjadi perubahan dalam lingkungan organisasi maka dengan manajemen stretejik maka dapat menyesuaikan arah perjalanan organisasi dengan misi dan tujuan yang ingin dicapai.<sup>24</sup>

Mengutip pendapat Grant, strategi memiliki tiga peranan penting dalam mengisi tujuan manajemen.

Pertama, strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan strategis sebagai suatu elemen untuk mencapai sukses. Strategi merupakan suatu bentuk atau tema yang memberikan kesatuan hubungan antara keputusan-keputusan yang diambil oleh individu atau organisasi. Kedua, strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi dimana salah satu peranan penting strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi adalah untuk memberikan kesamaan arah bagi perusahaan. Ketiga, strategi sebagai target dimana saat konsep strategi akan digabungkan dengan misi dan visi untuk menentukan di mana organisasiberada dalam masa yang akan datang. Penetapan tujuan tidak hanya dilakukan untuk memberikan arah bagi penyusunan strategi, tetapi juga untuk membentuk aspirasi bagi perusahaan.<sup>25</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipahami bahwa dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, strategi memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan, karena strategi memberikan arah tindakan, dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Secara umum, proses dalam manajemen strategi terdiri atas perencanaan strategi, implementasi strategu serta evaluasi strategi. Pembuatan Strategi meliputi:

Pengembangan misi dan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan organisasi, pengembangan alternatif-alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diadopsi. Penerapan strategi meliputi penentuan sasaran-sasaran operasional tahunan, kebijakan organisasi, memotivasi anggota dan mengalokasikan sumber-sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan. Selain perumusan dan implementasi strategi, juga terdapat evaluasi/kontrol strategi yang mencakup usaha-usaha untuk memonitor seluruh hasil-hasil dari pembuatan dan

---

<sup>24</sup>J. Salusu, *Strategic Decision Making For Organizations Public and Nonprofit Organizations* (Jakarta: Grasindo, 2008), 495.

<sup>25</sup>Grant, *Contemporary Strategy Analysis*, 12.



penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja individu dan organisasi serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.<sup>26</sup>

### 3. Organisasi

Paul Preston dan Thomas Zimmemer sebagaimana dikutip Djatmiko mengemukakan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang tersusun dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.<sup>27</sup> Kemudian organisasi dapat pula dipahami sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal tercermin pada hubungan kelompok orang yang disebut pimpinan dan sekelompok orang disebut bawahan.<sup>28</sup>

Hal itu sebagaimana penjelasan Sutarto bahwa organisasi adalah sistem yang saling berpengaruh antara orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk tujuan-tujuan tertentu.<sup>29</sup> Demikian halnya Hadari Nawawi yang juga menjelaskan bahwa organisasi adalah sistem kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.<sup>30</sup>

### Metode Penelitian

Desain kegiatan evaluasi program dalam penelitian ini menggunakan pendekatan evaluasi kualitatif yang bersifat deskriptif. Peneliti berusaha untuk mengungkap realita yang mendeskripsikan situasi secara komprehensif dengan konteks yang sesungguhnya tentang capaian kinerja pelaksanaan pembinaan keagamaan melalui *service learning* pada program Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) Tematik Pemberdayaan Umat STAI Darussalam Nganjuk tahun 2015-2019.

Pemilihan sumber informasi dilakukan dengan menggunakan prinsip kesesuaian (*appropriateness*) dan kecukupan (*adequacy*) dengan menggunakan teknik pemilihan *purposive sampling*, dimana peneliti memilih sendiri 8 informan dari 16 Desa sasaran KPM STAI Darussalam yang terlibat dalam penelitian ini selama kurun waktu 2015-2019 berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria informan adalah Kepala Desa dan tokoh masyarakat yang dianggap memahami penyelenggara program KPM STAI Darussalam dalam pembinaan masyarakat melalui *service learning*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengevaluasi program dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan observasi. Dalam menafsirkan data, digunakan analisis konten, kegiatan yang dilakukan dalam model ini adalah klarifikasi istilah-istilah, tanda, simbol, atau kode yang dipakai

---

<sup>26</sup>David, *Strategic Management*, 6.

<sup>27</sup>Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2002), 3.

<sup>28</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 82.

<sup>29</sup>Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1985), 36.

<sup>30</sup>Sondang P. Siagian, *Peranan Staf dalam Manajemen* (Jakarta: Gunung Agung, 1982), 10.

dalam komunikasi. Burhan dan Bungin yang dikutip Suharsimi Arikunto, mengatakan mengidentifikasi langkah-langkah dalam proses penafsiran data ini: 1) menetapkan lambang-lambang tertentu; 2) klasifikasi data berdasarkan lambang/symbol; dan 3) melakukan prediksi atas hasil.<sup>31</sup>

Dalam analisis data, Penulis menggunakan Model evaluasi CIPP dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam pada tahun 1966. Stufflebeam menyatakan model evaluasi CIPP merupakan model evaluasi komprehensif yang memiliki fungsi formatif dan fungsi sumatif. Fungsi formatif evaluasi adalah memberikan informasi guna memperbaiki dan mengembangkan program sedangkan fungsi sumatif evaluasi adalah memberi pertimbangan untuk menentukan keberhasilan atau kelanjutan program.<sup>32</sup> Model evaluasi CIPP terdiri dari empat komponenevaluasi, yaitu evaluasi konteks (*Context Evaluation*), evaluasi masukan (*Input Evaluation*), evaluasi proses (*Process Evaluation*), dan evaluasi produk (*Product Evaluation*).

Data yang telah ditafsirkan kemudian disimpulkan dengan menggunakan data-data dan bukti-bukti yang valid, konsisten, yang terjadi di lapangan, sehingga kesimpulan yang diambil adalah kesimpulan yang kredibel. Narasi hasil analisis berupa pembahasan yang menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti membahas hasil analisis data dengan menarasikan secara kualitatif luaran program yang dievaluasi dan mengkomparasikannya dengan teori dan literasi lain yang mendukung.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Desaian Program Pengabdian

Keterlibatan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) semakin dibutuhkan dalam mendampingi masyarakat untuk makin memperkuat eksistensinya, sehingga masyarakat menjadi laboratorium sosial bagi dosen dan mahasiswa. Untuk itu, sesuai tujuannya program KPM Tematik Pemberdayaan Umat difokuskan pada pengarusutamaan program KPM dalam pengembangan program mitra pengabdian yang memuat dua hal, yaitu: 1) memaksimalkan peran lembaga pendidikan, tempat ibadah dan komunitas tertentu dalam rangka mengimplementasikan regulasi pemerintah; dan/atau 2) mengembangkan inovasi dalam rangka menjawab tantangan zaman untuk kemaslahatan umat.

Pilihan bidang program adalah: 1) Manajemen organisasi; 2) Sarana dan prasarana; 3) Pengembangan potensi SDM; dan 4) Pemanfaatan sumber daya

---

<sup>31</sup>Suharsimi Arikunto dan Cepi Syafruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 167.

<sup>32</sup>D.L. Stufflebeam., Chris L.S. Coryn, *Evaluation: Theory, Models, & Application, Second Edition* (San Fransisco: Jossey-Bass, 2014), 315.

alam dan lingkungan hidup. KPM Tematik Pemberdayaan Umat menyediakan empat pilihan kluster (basis) pemberdayaan, yaitu:

- a. Pengabdian kepada Masyarakat berbasis Madrasah (PkM-M), dengan ruang lingkup:
  - 1) Madrasah menjadi pintu utama untuk memperkuat tradisi keilmuan masyarakat. Untuk itu, program pengabdian dimaksudkan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan (*capacity bulding*); dan
  - 2) Memperkuat penyelenggaraan pendidikan inovatif dan kreatif; dan 3) Menjadikan madrasah sebagai laboratorium program studi pada PT.
- b. Pengabdian kepada Masyarakat berbasis Lembaga Pendidikan Keagamaan Islam (PkM-LPKI), dengan ruang lingkup pendidikan keagamaan Islam (pesantren, Madrasah Diniyah, TPQ dan Majelis Taklim) adalah untuk:
  - 1) Memperkuat fungsi pendidikan keagamaan Islam selain sebagai lembaga pendidikan dengan misi utama penguatan pemahaman keagamaan (*tafaqquh fi al-ddin*), disamping meneguhkan potensi tambahannya seperti halnya sebagai pusat pengembangan potensi kewirausahaan;
  - 2) Memperkuat penyelenggaraan pendidikan inovatif dan kreatif; dan
  - 3) Menjadikan pesantren sebagai laboratorium kelembagaan pendidikan keagamaan Islam.
- c. Pengabdian kepada Masyarakat berbasis Masjid-Musholla (PkM-MM), dengan ruang lingkup meliputi :
  - 1) Manajemen penyelenggaraan masjid-musholla; dan
  - 2) Perluasan fungsi dari masjid-musholla yang berfungsi sebagai tempat ibadah *an sich*. Model pengabdian ini didesain untuk menjadikan pusat pemberdayaan masyarakat seperti pendidikan, dakwah, ekonomi, sosial dan budaya.
  - 3) Pengabdian Masyarakat berbasis Komunitas (PkM-K) dengan format pengabdian yang mengandalkan persentuhan para dosen dengan masyarakat, dapat dikatagorikan ke dalam tiga kelompok besar, yaitu: marginal/miskin; perempuan, remaja dan pemuda; dan Seni Budaya.

## 2. Pendekatan Pengabdian

Program KPM Tematik dirancang agar mampu menggeser paradigma normatif dalam keilmuan Islam menuju pengabdian yang memberdayakan. Program KPM Tematik Pemberdayaan Umat di lingkungan STAI Darussalam harus mampu menerjemahkan ajaran-ajaran keagamaan dalam konteks perubahan sosial, sehingga praktik keberagamaan masyarakat (secara individu maupun kolektif) diharapkan akan mengalami perubahan.

Pelaksanaan PkM melalui KPM Tematik menggunakan pendekatan-pendekatan yang mampu menumbuhkan tradisi kritis masyarakat, tanpa harus

kehilangan jati dirinya sebagai perguruan tinggi. Untuk itu, kebermanfaatan perguruan tinggi kepada masyarakat tidak selalu terjebak pada fungsi-fungsi yang diamanatkan pemerintah saja, tetapi dapat berperan secara mandiri berdasarkan kajian yang komprehensif. Untuk mengintegrasikan teori dan praktik dalam pendampingan/pemberdayaan masyarakat diterapkan *service learning*. *Service learning* adalah program PkM dosen dengan melibatkan mahasiswa yang terintegrasi dengan program KPM Tematik.

### 3. Pengembangan *Outcome* dan *Output*

*Outcome* dan *output* KPM Tematik Pemberdayaan Umat adalah:

a. Tujuan 1: Pengembangan program mitra pengabdian

*Outcome*: meningkatnya prinsip partisipasi dalam pengembangan program mitra pengabdian, dengan indikator kualitas pemahaman *stakeholder* mitra pengabdian terhadap perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pengembangan program.

*Output (1)*: peran serta *stakeholder* mitra pengabdian dalam merencanakan pengembangan program dengan indikator: a) Keterlibatan tokoh-tokoh kunci dalam pemetaan sosial (analisa sosial); b) Keterlibatan togamas, pemuda, perempuan, dsb; dalam pemetaan sosial (analisa sosial); dan c) Keaktifan pengurus lembaga/komunitas mitra pengabdian dalam memberikan saran/masukan.

*Output (2)*: Peran serta *stakeholder* mitra pengabdian dalam pelaksanaan dan pengawasan pengembangan program dengan indikator: a) Jenis-jenis dukungan *stakeholder* mitra pengabdian dalam merencanakan pengembangan program; dan b) Keterlibatan togamas, pemuda, perempuan, dsb.

b. Tujuan 2: Pengarusutamaan program KPM dalam pengembangan program mitra pengabdian dengan pendekatan *service learning*

*Outcome*: Luasnya ruang-ruang bagi dosen dan mahasiswa untuk belajar bersama mitra pengabdian tentang pengembangan program dengan indikator Kualitas pemahaman dosen, mahasiswa dan *stakeholder* mitra pengabdian atas pengembangan program dan konsep kemitraan.

*Output (1)*: Upaya-upaya inisiasi dosen/mahasiswa dalam memberdayakan aset mitra pengabdian, dengan indikator: a) Rencana pengembangan program mitra pengabdian terumuskan; dan b) Keaktifan togamas dalam memberikan saran/masukan.

*Output (2)*: Adanya identifikasi kader, aset mitra dan potensi pengembangan kelembagaan, dengan indikator: a) Identifikasi peningkatan kapasitas kader; b) Identifikasi pengembangan aset; dan c) Identifikasi potensi kelembagaan.

#### 4. Proses Perencanaan Pengabdian

##### a. Tahap 1: Pemetaan potensi mahasiswa/dosen

Potensi mahasiswa/dosen yang diangkat menjadi fokus program dipetakan pada bidang manajemen organisasi, sarana dan prasarana, pengembangan potensi SDM dan pemanfaatan sumber daya alam/lingkungan hidup. Alternatif fokus program terdiri dari dua hal, yaitu:

- 1) implementasi regulasi; dan
- 2) inovasi.

##### b. Tahap 2: Perkenalan dan sosialisasi KPM Tematik

Kegiatan awal bersama Mitra Pengabdian adalah pertemuan *stakeholder* dalam rangka perkenalan dan sosialisasi mengenai maksud, tujuan KPM Tematik, mahasiswa KPM yang terlibat, dan hasil yang diharapkan. Kegiatan ini dilakukan oleh DPL/DP dan Kordes bersama-sama dengan berbagai elemen *stakeholder* mitra pengabdian, baik dari unsur aparaturnya pemerintah desa maupun komunitas sesuai kluster yang dituju.

Dalam kegiatan ini DPL/DP dan Kordes sudah mempersiapkan bahan presentasi yang berisi jadwal selama penempatan dan dukungan yang diharapkan dari pengurus/pengelola yang menjadi Mitra Pengabdian. Salah satu bentuk dukungan adalah membantu memberikan dokumen-dokumen perencanaan program Mitra Pengabdian. Jika Mitra Pengabdian tidak memiliki dokumen perencanaan, maka dapat digali informasi tentang visi, ide dan pandangan yang dimilikinya untuk pengembangan program.

##### c. Tahap 3: Pencermatan kondisi Mitra pengabdian, melalui dua langkah:

*Pertama*, **Pengumpulan Data/Informasi**. Bersamaan dengan sosialisasi dilakukan pengumpulan dokumen perencanaan berupa aturan dasar/rumah tangga, proposal pendirian, program kerja, dan sejenisnya. Sebagian besar sasaran tidak memiliki dokumen perencanaan, maka dokumen perencanaan digali dari hasil wawancara dan observasi. Dalam hal ini DPL/DP dan Kordes mengidentifikasi masalah, kebutuhan dan potensi sumber daya Mitra Pengabdian berdasarkan pencermatan terhadap dokumen perencanaan dan/atau visi (tidak tertulis).

Pengumpulan data/informasi diawali dengan *need assessment*, yaitu mengidentifikasi **masalah** dan **potensi** Mitra Pengabdian berdasarkan kesesuaian fokus pengabdian dan identifikasi bidang program yang akan digendakan pada KPM Tematik, yaitu:

- 1) bidang manajemen organisasi;
- 2) bidang pengembangan sarana dan prasarana;
- 3) bidang pengembangan potensi SDM; dan
- 4) bidang pengembangan potensi sumber daya alam dan lingkungan hidup.

*Kedua, observasi potensi/aset.* Observasi dilakukan untuk menemukan aset yang memiliki relevansi dengan masalah dan potensi yang dimiliki mitra pengabdian. Observasi dilakukan untuk mempelajari peluang mengoptimalkan aset yang tersedia sehingga menghasilkan kegiatan yang lebih sesuai dengan kebutuhan (solusi masalah). Dalam hal ini DPL/DP/Mahasiswa berkesempatan untuk melakukan wawancara dengan masyarakat untuk memperkuat observasi di lapangan.

*Ketiga, penentuan fokus program.* Hasil observasi digunakan untuk mendiskusikan relevansi potensi dan aset *stakeholder* mitra dengan potensi yang dimiliki DPL/DP/mahasiswa. Dari kegiatan ini diperoleh pemahaman DPL/DP/mahasiswa terhadap kegiatan Mitra Pengabdian, serta mengusulkan kegiatan alternatif apabila dianggap dapat menyelesaikan permasalahan di lokasi pengabdian.

c. Tahap 4 : Perumusan Rencana Tindak Lanjut dan Analisis Capaian KPM

Setelah program kerja dapat dilaksanakan, DPL/DP/mahasiswa mengambil inisiatif untuk mengadakan pertemuan bersama, panitia, pengurus, togamas dan *stakeholder* lainnya untuk merumuskan Rencana Tindak Lanjut (RTL). Pada pembahasan RTL, hal-hal yang menjadi topik pembicaraan adalah:

- 1) Identifikasi peningkatan kapasitas kader;
- 2) Identifikasi pengembangan aset; dan
- 3) Identifikasi pengembangan potensi kelembagaan.

Setelah RTL DPL mengajak DP/mahasiswa untuk evaluasi program tahap untuk menentukan:

- 1) Identifikasi prinsip-prinsip pengabdian yang sesuai dengan capaian kinerja; dan
- 2) Database dokumentasi KPM Tematik

Pembahasan RTL di tingkat kordes sekaligus digunakan untuk membicarakan teknis penyusunan laporan pertanggung jawaban.

## 5. Proses Pelaksanaan Pengabdian

Kegiatan KPM Tematik Pemberdayaan Umat diatur dan diselenggarakan oleh Lembaga Pengkajian, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) STAI Darussalam. Dalam pelaksanaannya Pimpinan Perguruan Tinggi menunjuk Panitia KPM Tematik Pemberdayaan Umat yang terdiri dari Tim Pelaksana Program (TPP) dan Tim Pelaksana Kegiatan (TPK). Pengelolaan program dikendalikan oleh Ketua LP3M (*ex officio* Koordinator TPP) dibantu Tim Monev. Program kerja KPM Tematik Pemberdayaan Umat dilaksanakan oleh Kelompok Kerja Desa (Kordes) di bawah bimbingan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) dan Dosen Pendamping (DP). TPK terdiri dari para Dosen dan Osmada yang

dibentuk dalam rangka memberikan pelayanan teknis dan administrasi pelaksanaan program kerja KPM Tematik Pemberdayaan Umat.

Proses *service learning* dilakukan Mahasiswa dengan pendampingan TPP, DPL/DP. Pembimbingan bagi mahasiswa oleh DPL dan DP dibangun terlebih dahulu dengan **kesepahaman** melalui **pembekalan**, **penyamaan persepsi**, dan **rapat koordinasi** mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan konsep dan teknis pembimbingan agar hasil yang hendak dicapai dapat diraih secara baik.

## 6. Proses Pengendalian dan Evaluasi KPM Tematik Pemberdayaan Umat

### a. Monitoring Program

Monitoring program dilakukan untuk memastikan dampak program telah memenuhi **outcome** KPM. Monitoring dilakukan sebanyak dua kali oleh Tim Monitoring dan Evaluasi (Monev);

*Pertama*, monitoring setelah tahap pemetaan sosial, *planning* dan *organizing*. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memastikan **dampak** program pada ketiga tahap tersebut telah menunjukkan peningkatan partisipasi *stakeholder* dalam pengembangan programnya.

*Kedua*, monitoring setelah proses program. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui **dampak program** dengan cara menemukan perubahan partisipasi *stakeholder* dan penggunaan asetnya dibandingkan dengan kondisi saat monitoring pertama.

Monitoring dilakukan dengan cara *Focus Group Discussion* (FGD) bersama DPL/DP dan mahasiswa KPM dan diperkuat dengan *indept interview* bersama *stakeholder* mitra pengabdian.

### b. Evaluasi Capaian Kinerja

Evaluasi capaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan DPL untuk menemukan pencapaian *output* program kerja. DPL melakukan evaluasi capaian *output* setelah proses: pemetaan sosial; tahap 1; (*planning*); tahap 2 (*coordinating*); tahap 3 (*actuating*); dan tahap 4 (*controlling*).

Evaluasi capaian kinerja dilakukan dengan cara *Focus Group Discussion* (FGD) bersama DPL/DP dan mahasiswa KPM dan diperkuat dengan observasi partisipan (DPL terlibat langsung pada proses program).

### c. Diskusi Hasil Pengabdian

Diskusi hasil pengabdian merupakan analisis temuan pengabdian yang diperoleh dari hasil monitoring dan evaluasi serta dampak pengabdian yang dikaitkan dengan konsep-konsep pemberdayaan masyarakat yang relevan. Ujung dari diskusi pengabdian adalah menemukan faktor-faktor pendukung pengarusutamaan program KPM dalam pengembangan program mitra pengabdian. Diskusi hasil pengabdian dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1) Temuan Pengabdian

Berbagai capaian kinerja yang memiliki dampak pada *stakeholder* dikategorisasi menjadi berbagai tema sebagai temuan pengabdian.

a) Pembahasan

Temuan pengabdian ditimbang dengan berbagai konsep dan pendekatan pemberdayaan yang mendukungnya. Hasil diskusi temuan pengabdian dan konsep-konsep pemberdayaan diarahkan untuk menentukan pendekatan, prinsip dan/atau strategi pengabdian masyarakat yang paling berhasil dalam mengarusutamakan program KPM sebagai faktor keberhasilan pengembangan program Mitra pengabdian (secara eksplisit ditegaskan pada simpulan).

b) Rekomendasi dan Tindak Lanjut

Rekomendasi dan tindak lanjut merupakan bagian dari bab penutup laporan pertanggung jawaban KPM Tematik Pemberdayaan Umat. Rekomendasi berisi saran kepada pihak-pihak yang dinilai berwenang untuk menindaklanjuti dampak positif program yang berhasil dicapai selama KPM Tematik Pemberdayaan Umat. Rekomendasi dapat juga menjadi saran kepada *stakeholder* Mitra pengabdian untuk meninggalkan dampak-dampak negatif dari pengembangan program dengan berbagai alasan pendukungnya. Tindak lanjut mengetahui rencana-rencana yang akan dilakukan pengusul program (DPL/DP/Mahasiswa) untuk menindaklanjuti temuan-temuan pengabdian setelah program KPM selesai.

d. Evaluasi Dampak

Evaluasi dampak dilaksanakan oleh Tim Monev (menggunakan metode FGD/*indept interview*) di akhir masa-masa *live ini*. Evaluasi dampak bertujuan untuk mengetahui manfaat yang dirasakan oleh *stakeholder* mitra pengabdian, serta perubahan yang terjadi menurut persepsi informan berdasarkan indikator kinerja KPM. Informan evaluasi adalah pihak yang mengetahui secara langsung program KPM Tematik, terdiri dari pengurus lembaga mitra, aparat pemerintah desa, tokoh agama dan masyarakat (togamas), masyarakat sekitar dan mahasiswa.

Dampak merupakan uraian manfaat dan perubahan yang menunjukkan kualitas *stakeholder* Mitra pengabdian setelah adanya pengembangan program. Dampak pengabdian dituangkan pada matriks monitoring program kerja.



## **Evaluasi CIPP Program KPM Tematik Pemberdayaan Umat**

### **1. Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*)**

Tolak ukur keberhasilan pengabdian selama KPM terletak pada seberapa besar aset yang dimiliki oleh mitra pengabdian yang dapat dimanfaatkan dalam mendukung pelaksanaan program. Selain itu, pengabdian yang dianggap berdaya guna jika prosesnya melibatkan langsung masyarakat sebagai subjek dampingan.

Keberhasilan di atas didapatkan karena sebelum program dimulai pihak Kordes menjalin komunikasi yang intensif terlebih dahulu dengan para tokoh masyarakat seperti, kepala Desa, kepala dusun dan tokoh agama. Upaya seperti itu terbukti dapat menjadikan program yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Satu hal yang tidak kalah pentingnya dalam menjamin keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan program adalah pemberdayaan potensi, pengalaman dan pengetahuan para mahasiswa yang didapatkan selama pendidikan di kampus. Apalagi masyarakat berhasil diajak berkomunikasi sehingga secara sukarela mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini tentu mempermudah keberlangsungan pengabdian.

### **2. Evaluasi Input (*Input Evaluation*)**

Dalam semua program yang diadakan oleh kelompok kerja yang menjadi pelaku dalam program kebanyakan ibu-ibu, bapak-bapak yang sudah lanjut usia, anak-anak yang masih sekolah di sekolah dasar. Setelah melakukan program yang diadakan oleh kelompok kerja, masyarakat mengetahui potensi aset yang dimilikinya.

Masyarakat dalam melaksanakan program yang diadakan oleh mahasiswa STAIDA bersemangat menjadi aktor di dalamnya. Walaupun tidak ikut berpartisipasi langsung, tetapi peran mereka dapat dirasakan membantu mahasiswa, seperti menawarkan posko kepada mahasiswa STAIDA setelah menetap beberapa hari disana, menyediakan konsumsi bagi mahasiswa yang bakti sosial.

Setelah mengikuti program yang diadakan mahasiswa STAIDA masyarakat sadar dengan kekurangannya dan meningkat akan pengetahuannya, terbukti mereka dapat membuka pikiran untuk menindaklanjuti program.

### **3. Evaluasi Proses (*Process Evaluation*)**

Keberhasilan dalam mencapai implementasi program adalah tergalinya motivasi, potensi dan semangat subjek dampingan untuk mampu berkembang terutama dalam bidang pengetahuan dan keterampilannya. Kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan koordinasi antara peserta KPM dan subjek

dampingan sekaligus penyedia aset SDM yang sangat mungkin untuk dikembangkan dalam rangka memaksimalkan potensi individu sehingga nantinya akan mampu menjalankan kegiatan pembelajaran di lembaganya dengan lebih baik.

Program dapat terkelola dengan baik berkat antusiasme masyarakat yang ingin mengembangkan potensi yang dimilikinya. Program terlaksana sesuai dengan apa yang di harapkan, melalui potensi, peran serta pemberdayaan masyarakat, antusias warga sekitar menjadikan program berjalan sesuai harapan semua pihak.

#### 4. Evaluasi Produk (*Product Evalution*)

Berdasarkan pembahasan di atas, masih ditemukan beberapa prinsip pengabdian yang sudah dan belum sepenuhnya tercapai sebagaimana berikut:

a. Partisipasi

Mahasiswa berhasil melibatkan masyarakat secara aktif sebagai subyek di dalam suatu program, mulai dari perancangan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan. Hal yang masih dirasa kurang adalah diseminasi program, mengingat keterbatasan waktu yang tersedia.

b. Kemitraan

Mahasiswa berhasil menjalin kerjasama dan jejaring pengabdian kepada masyarakat dengan berbagai pihak berdasarkan kesetaraan, keterbukaan dan saling menguntungkan.

c. Pemberdayaan

Mahasiswa berhasil mendayagunakan pengetahuan, pengalaman, kebutuhan, dan kehendak masyarakat untuk mengembangkan dan memanfaatkan potensinya. Namun untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi masih berlangsung satu arah, mahasiswa lebih berperan sehingga masyarakat kurang dilibatkan.

d. Manfaat Pengabdian

Mahasiswa untuk mendorong masyarakat untuk mengambil keuntungan dari program adalah untuk mendorong masyarakat mengembangkan asset mereka.

e. Kesukarelaan

Mahasiswa bisa membutuhkan diri untuk bersedia melakukan program dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tanpa paksaan, baik atas prakarsa sendiri maupun atas permintaan.

f. Keterkaitan Ilmu, Amal dan Transformasi Sosial

Mahasiswa berhasil menjadikan program pengabdian kepada masyarakat sebagai implementasi dari pembelajaran untuk mendukung

transformasi sosial. Namun demikian, trend program cenderung mengulang dari pengalaman KPM sebelumnya.

Adapun hambatan pencapaian prinsip pengabdian adalah:

- a. Masyarakat menjadi pelaku karena berhasil diberdayakan mahasiswa, tetapi belum selalu menjadi penentu upaya peningkatan peran dan pemberdayaan potensinya.
- b. Masyarakat mengetahui apa yang menjadi kekuatan yang dimiliki tetapi belum semuanya mampu mengejewantahkan segenap potensi aset yang potensial untuk dimanfaatkan.
- c. Terkelolanya potensi yang dimiliki oleh masyarakat dengan baik karena masyarakat bersemangat untuk terlibat sebagai aktor, tetapi belum semuanya memiliki inisiatif dalam segala upaya perbaikan.
- d. Terpetakannya masalah dan potensi yang ada di masyarakat, tapi belum mampu meningkatnya kesadaran kritis dan pengetahuan masyarakat.

## Penutup

Prinsip-prinsip pengabdian yang berhasil dikembangkan mahasiswa KPM dalam pelaksanaan program adalah: (1) prinsip kemitraan; (2) prinsip manfaat pengabdian; dan (3) prinsip kesukarelaan. Adapun prinsip-prinsip pengabdian yang masih belum sepenuhnya berhasil terpenuhi adalah: (1) prinsip partisipasi; (2) prinsip pemberdayaan; dan (3) prinsip keterkaitan ilmu, amal dan transformasi sosial.

Prinsip-prinsip pengabdian belum sepenuhnya dapat dikembangkan mahasiswa KPM dalam pelaksanaan program dikarenakan beberapa kendala: (1) masyarakat belum dilibatkan sebagai penentu pemberdayaan potensinya; (2) masyarakat belum memiliki kesiapan untuk mengerahkan asetnya untuk pemberdayaan potensinya; (3) masyarakat belum mampu mengambil inisiatif untuk mengembangkan potensinya; (4) masyarakat belum mampu membangun kesadaran kritis untuk memberdayakan pengetahuannya.

## Daftar Pustaka

- Arsyad, Azhar. "Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan & Eksekutif, Manajemen Strategik." *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* (2003).
- Bryson, John M. *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2011.
- David, Fred R. *Manajemen Strategis: Konsep-Konsep*. IX. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2004.
- Fred R. David. *Strategic Management: Concepts and Cases*. New Jersey: Prentice Hall, 2011.
- Hamriani, H.M. "Organisasi Dalam Manajemen Dakwah." *Jurnal Dakwah Tabligh*

- (2013).
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Jay B. Barney & William S. Hesterly. *Strategic Management and Competitive Advantage. 2nd Edition*. 2nd Editio. New Jersey: Pearson Printice Hall, 2007.
- John A. Pearce II, Richard B. Robinson, Jr. *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, Dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- John Viljoen, Susan j. Dann. *Strategic Manejement*. New Jersey: Prentice Hall, 2011.
- Marrus, Stephanie K. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Press, 2002.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2005.
- Quinn, Robert E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
- Ramdhani, Rahmat. "Dakwah Dan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Agama." *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18, no. 2 (2018): 8.
- Rangkuti, Freddy. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Riyadi, Agus. "Formulasi Model Dakwah Pengembangan Masyarakat Islam." *An-Nida: Jurnal Komunikasi Islam* 6, no. 2 (2014): 111–119. <http://ejournal.unisnu.ac.id/JKIN/article/view/226>.
- Robert M. Grant. *Contemporary Strategy Analysis*. New Jersey: Blackwell Pub, 2008.
- Salusu, J. *Strategic Decision Making For Organizations Public and Nonprofit Organizations*. (Jakarta: Grasindo, 2008.
- Sondang P. Siagian. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- . *Peranan Staf Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 1982.
- Stufflebeam., D.L., Coryn, Chris L.S. *Evaluation: Theory, Models, & Application, Second Edition*. San Fransisco: Jossey-Bass, 2014.
- Suharsimi Arikunto dan Cepi Syafruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Program Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Sutarto. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1985.
- Yayat Hayati Djatmiko. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- Zainun. *Administrasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, 2004.
- "No Title." Accessed January 1, 2020. <https://pondokkrempyang.org/yiga/sejarah/>.