

**EFEKTIVITAS PROGRAM PENGABDIAN MASYARAKAT  
MELALUI PENGUATAN KAPASITAS DOSEN DAN MAHASISWA  
DI IAIN PONOROGO**  
**Mambaul Ngadhimah**  
IAIN Ponorogo  
nmambaul@yahoo.co.id

**ABSTRAK:**

*Problem keengganan dosen untuk melakukan pengabdian masyarakat oleh karena minimnya penghargaan atas karya pengabdian baik dalam bentuk angka kredit maupun pendanaan serta problem kebijakan dan pribadi. Penelitian kualitatif studi kasus ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif, data diperoleh dengan wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Analisis model alur menjadi pilihan dalam mengolah data sampai mendapatkan simpulan: Empat model pengabdian yang telah dijalankan P3M-LPPM berupa KPM, Pengabdian Kompetitif Dosen, Madrasah Binaan, POSDAYA-Masjid telah berjalan dengan baik, namun belum sustainable karena persoalan waktu, tenaga, dana dan jejaring yang kurang. Agar program pengabdian masyarakat untuk mahasiswa lebih efektif maka penting dikembangkan design: KPM regular, KPM mandiri, KPM kolaborasi dengan beberapa Pemerintah Daerah, KPM dan PPL di Negara Asia Tenggara. Untuk dosen dikembangkan design pengabdian internal dan eksternal.*

**A. PENDAHULUAN**

Tugas mainstream Perguruan Tinggi melalui skema Tridharma Perguruan Tinggi meliputi pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>1</sup> Gejala umum menunjukkan dosen hanya konsern pada peningkatan kualitas pembelajaran dan penelitian, sedang aktivitas pengabdian kepada masyarakat belum menjadi salah satu mainstream oleh sivitas akademika di Perguruan Tinggi. Salah satu alasannya angka kredit pengabdian kepada masyarakat (PpM) dinilai sangat rendah –yakni maksimum 10% atau boleh tidak ada, masih ada nilai minimalnya. Selanjutnya muncul berbagai pertanyaan yang mungkin muncul dalam pikiran banyak sivitas akademika. Buat apa sih melakukan pengabdian kepada masyarakat? Untuk melakukan tugas utama pembelajaran dan penelitian saja sudah menyita waktu, apalagi jika harus melakukan pengabdian kepada masyarakat. Apa manfaatnya bagi pengembangan pengetahuan, keahlian dan perguruan tinggi? Belum ada standarisasi output untuk diseminasi hasil PpM seperti: model terbitan berkala/ jurnal/publikasi, prosiding, dan lainnya. Selain itu tugas pengabdian itu tidak gampang, butuh waktu yang berkesinambungan, tenaga dan biaya yang tidak sedikit dan seambreg alasan yang lainnya. Inilah problem yang kita temukan dikalangan sivitas akademika PT.

Dosen sebagai akademisi, pendidik professional, dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Profesor atau Guru Besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada

---

<sup>1</sup> Pasal 20 Ayat (2) UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, PT berkewajiban menyelenggarakan Tridharma PT. Pasal 60 huruf a UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*: dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan Tridharma, pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu dharma memiliki posisi yang sama penting dengan dua dharma lainnya, yaitu pendidikan dan penelitian.

satuan pendidikan tinggi dan mempunyai kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.<sup>2</sup> Tugas utama (tugas pokok dan fungsi/ TUPOKSI) dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut. 1. tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; 2. tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan; 3. tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan SKS nya sesuai dengan peraturan perundang-undangan 4. tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS 5. tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 SKS setiap tahun. Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi sampai dengan tingkat jurusan diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.

Kondisi subyek dampingan, IAIN Ponorogo sebagai lembaga Pendidikan Tinggi yang berkembang pesat baik dari sisi infrastruktur dan suprastuktur termasuk sumberdaya manusianya dengan jumlah mahasiswa 5.460 pada tahun 2016 dan sejumlah 7.665 didukung tenaga pendidik Dosen PNS 112 orang ditambah Dosen Tetap Non-PNS 56 orang dan dosen luar biasa (DLB) 47 dengan total 215 pada tahun 2017. Rasio Dosen dengan mahasiswa 1:35 mahasiswa, dengan rata-rata tugas pendidikan dan pengajaran bagi Dosen PNS rata-rata 14 sampai 18 SKS, sedang Dosen Non-PNS dan DLB beban mengajarnya antara 16 bahkan sampai 22 SKS per semester di Tahun 2016-2017. Beban Dosen yang cenderung *overload* pada tugas pendidikan dan pengajaran, menjadi salah satu alasan malasnya dosen untuk melaksanakan tugas penelitian dan apalagi pengabdian, kecuali ada aturan yang menjadi indicator kinerja dosen dan berimplikasi kepada peningkatan kesejahteraan.<sup>3</sup>

Penelitian kompetitif tahun 2016-2017<sup>4</sup> yang didanai hibah dikhususkan untuk dosen tetap PNS dan DTNP –adapun DLB belum pernah ada penawaran penelitian & pengabdian- melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) pada tahun 2016 berjumlah 62 peneliti yang mendapatkan dan hibah bersaing dan dana hibah untuk program pengabdian masyarakat berjumlah 15 dosen. Dari keseluruhan program penelitian dan pengabdian masyarakat tersebut setidaknya 77 dosen, sementara itu pada tahun 2017 berjumlah 72 peneliti yang mendapatkan dan hibah bersaing dan dana hibah untuk program pengabdian masyarakat berjumlah 15 dosen. Dari keseluruhan program penelitian dan pengabdian masyarakat tersebut setidaknya pada tahun 2016 sejumlah 77 dosen dan pada tahun 2017 sejumlah 87 dosen dianggap telah menjalankan dharma selama satu tahun, sementara dosen yang belum mendapat dana hibah diharapkan mau melaksanakan penelitian dan pengabdian secara mandiri.<sup>5</sup> Untuk tugas ini Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) selaku penanggungjawab bersedia membantu

<sup>2</sup> Sumber dokumentasi Renstra STAIN Ponorogo Tahun 2015-2018.

<sup>3</sup> Wawancara dengan Staf LPPM, dan Wakil Rektor I, April 2017.

<sup>4</sup> Sumber dokumentasi P3M STAIN 2016 dan LPPM IAIN Ponorogo tentang *Penawaran Program Penelitian, Penerbitan, Jurnal Ilmiah, dan Pengabdian kepada Masyarakat* Tahun 2016.

<sup>5</sup> <http://lppm.iainponorogo.ac.id/index.php/2017/04/03/pengumuman-penawaran-penelitian-dan-pengabdian-tahun-2017/> diakses April 2017.

tugas dosen pada aspek penelitian dan pengabdian. Namun demikian fakta di lapangan menunjukkan bahwa dosen yang belum mendapatkan dana hibah pada program penelitian dan pengabdian masyarakat mereka juga enggan melaksanakan tugas tersebut secara mandiri. Makanya untuk memenuhi tagihan BKD per semester untuk pemenuhan aspek penelitian dan pengabdian mereka meminta bantuan LPPM untuk menerbitkan surat keterangan telah melaksanakan tugas tersebut. Untuk kasus April tahun 2017 LPPM baru menerbitkan Surat Keterangan Penelitian dan Pengabdian Dosen secara mandiri sejumlah 12 eksemplar.

Alasan perlunya pendampingan, dengan melihat data dan fakta diatas menunjukkan bahwa semangat dosen IAIN Ponorogo untuk melaksanakan tugas penelitian dan pengabdian masyarakat masih rendah hal ini di karena beberapa hal yakni a) belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi ukuran standar mutu penelitian dan pengabdian masyarakat b) belum adanya program pengabdian masyarakat untuk dosen yang terlembaga misalnya Desa Binaan, Madrasah Binaan, Masjid Posdaya dan sebagainya sebagai tempat pengabdian dosen yang terencana dan berkelanjutan. Sebagai kelanjutan dari permasalahan tersebut menurut penulis perlu adanya upaya merintis perbaikan program pengabdian masyarakat agar lebih efektif secara kelembagaan. Selain itu penulis sebagai salah satu dosen dengan tugas tambahan berupaya untuk menyelesaikan problem tersebut dengan melaksanakan penelitian partisipatif dengan melibatkan stakeholders, dosen dan mahasiswa dengan harapan terwujudnya: Efektivitas Program Pengabdian Masyarakat melalui Penguatan Kapasitas Dosen dan Mahasiswa Di IAIN Ponorogo.

## **B. KONDISI YANG DIHARAPKAN**

Mengapa dosen enggan untuk melakukan pengabdian secara mandiri? Pertanyaan ini akan dicari jawabannya melalui dialog dengan dosen dan mahasiswa serta stakeholders mengenai a) pemahaman mereka tentang program pengabdian masyarakat. Dari jawaban pertanyaan ini diharapkan b) ditemukan pola pengabdian yang cocok untuk dosen dan mahasiswa sehingga program pengabdian menjadi lebih efektif.

Pendampingan oleh peneliti adalah dengan melakukan penguatan kapasitas dosen dan mahasiswa dengan tujuan:

- 1) Untuk mengembangkan pengetahuan dosen tentang berbagai pendekatan seperti *Participation Action Research* (PAR), *Community Based Research* (CBR), RAR, *Asset Based Community Development* (ABCD), Pos Pemberdayaan Keluarga (POSDAYA) dalam pengabdian masyarakat perspektif penelitian terlibat (*participatory research*).
- 2) Untuk mengembangkan skill Dosen untuk mendampingi mahasiswa dalam berdialog dengan masyarakat, stakeholders, dan pemerintah sehingga mahasiswa mempunyai kemandirian dalam menjalankan tugas kuliah pengabdian masyarakat (KPM).
- 3) Untuk meningkatkan kesadaran dosen agar bersedia bertindak bersama masyarakat dalam menyelesaikan problem sosial, menjadi fasilitator yang menghubungkan masyarakat dengan stakeholders, pemerintah dan pihak-pihak yang terkait.
- 4) Untuk mengembangkan skill mahasiswa dalam menerapkan teknik social mapping, dialog, FGD, role play, menerapkan SWOT, membuat Diagram Venn dan sebagainya.
- 5) Untuk meningkatkan kesadaran mahasiswa agar bersedia bertindak bersama masyarakat dalam menyelesaikan problem sosial, menjadi fasilitator yang menghubungkan masyarakat dengan stakeholders, pemerintah dan pihak-pihak yang terkait.

### C. KAJIAN LITERATUR TERDAHULU

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas dosen dan mahasiswa IAIN Ponorogo agar program pengabdian masyarakat lebih efektif. Melalui diskusi dan dialog dengan seluruh elemen untuk memperbaiki design dalam mengabdikan di masyarakat agar layanannya bermutu, dan di lembaga penelitian dan pengabdian tercipta infrastruktur yang memadai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan tindakan dosen lebih profesional.

Efektifitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran (kuantitas, kualitas, waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas sama dengan hasil dibagi hasil yang diharapkan.<sup>6</sup> Salah satu indikatornya dilakukan dengan mengukur seberapa efektif suatu program memenuhi tujuannya. Misalnya saja agar dapat diketahui efektifitas pembiayaan pendidikan dapat dilakukan dengan melihat keterkaitan antara input dan output serta dari keseluruhan proses pendidikan.<sup>7</sup>

Input yang dimaksud adalah: program prioritas, kegiatan-kegiatan, tujuan yang ditetapkan, alokasi biaya, serta target yang diharapkan. Sedangkan output adalah hasil pencapaian atau realisasi dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dengan melihat target yang diperoleh. Efisiensi program diukur dengan efektifitas biaya dengan program tertentu. Seperti yang dikatakan oleh Peter Drucker “*is no efficiency without effectiveness, because it is more important to do well what you have proposed (the effectiveness) than do well something else that was not necessarily concerned*” yaitu, tidak ada efisiensi tanpa efektifitas, karena lebih penting untuk melakukannya dengan baik apa yang telah diusulkan (efektifitas) daripada melakukan sesuatu yang baik tetapi belum tentu sesuai dengan yang ingin dicapai pemerintah.<sup>8</sup>

Efektivitas merupakan bagian dari konsep efisiensi karena tingkat efektivitas berkaitan erat dengan pencapaian tujuan relative terhadap harganya. Dalam dunia pendidikan, maka suatu pendidikan yang efisien dan efektif cenderung ditandai dengan pola penyebaran dan pendayagunaan sumber-sumber pendidikan yang sudah ditata secara efisien dengan pengelolaan yang efektif. Program pendidikan yang efektif dan efisien adalah mampu menciptakan keseimbangan antara penyediaan dan kebutuhan akan sumber-sumber pendidikan tercapai tujuan yang tidak mengalami hambatan.<sup>9</sup>

Sebagaimana diungkapkan oleh Nanang Fatah Istilah efisiensi menggambarkan hubungan antara input dan output, antara masukan dan keluaran. Suatu sistem yang efisien ditunjukkan oleh keluaran yang lebih untuk sumber masukan (*resources input*). Efisiensi pendidikan adalah pendayagunaan sumber-sumber pendidikan yang terbatas sehingga mencapai optimalisasi yang tinggi. Mardiasmo dalam Ariel Sharon juga berpendapat bahwa efektifitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektifitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*).<sup>10</sup>

Definisi pembangunan kapasitas (*capacity building*) menurut Katy Sensions (1993: 15) sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> Lihat Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, (Yogyakarta: Diva, 2012), 126 .

<sup>7</sup> *Ibid*, Manajemen Pembiayaan Pendidikan, h. 66

<sup>8</sup> Pratama Arif Wibowo & Moh. Khusaini, *Analisis Efisiensi dan Efektivitas Belanja Pendidikan*, 2012

<sup>9</sup> Tim Dosen UPI, *Diktat Manajemen Pendidikan*, (Bandung: UPI Press, tt), 134.

<sup>10</sup> Ariel Sharon Sumenge, “Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Minahasa Selatan”, *Jurnal EMBA* Vol. 1 No.3 Tahun 2013, 75.

“*capacity building usually is understood to mean helping governments, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. Capacity building program, often designed to strengthen participant’s abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reforms, as well as scientific, technological and financial assistance*”.<sup>11</sup>

Yakni, *capacity building* biasanya dipahami membantu pemerintah, masyarakat dan individu untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan mereka. program peningkatan kapasitas, sering dirancang untuk memperkuat kemampuan peserta untuk mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dan melaksanakan keputusan secara efektif, mungkin termasuk pendidikan dan pelatihan, reformasi kelembagaan dan hukum, serta bantuan ilmu pengetahuan, teknologi dan keuangan ”.

Selanjutnya Grundle (1997: 1-28) menegaskan, pembangunan kapasitas (*capacity building*) adalah kombinasi dari strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsiveness dari kinerja pemerintah, dengan perhatian terfokus pada dimensi ini:<sup>12</sup>

- (1) Pengembangan sumber daya manusia;
- (2) Strengthening organisasi; dan
- (3) Reformasi institusi.

Penjelasan Katty dan Grindle tentang peningkatan kapasitas bisa meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi regulasi dan kelembagaan, serta bantuan keuangan, teknologi dan keilmuan.<sup>13</sup> Dari definisi ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa (*capacity building*) atau peningkatan kapasitas adalah proses peningkatan kemampuan, keterampilan, bakat, dan potensi yang dimiliki oleh individu, kelompok individu atau organisasi untuk memperkuat diri sehingga untuk mempertahankan profesi di tengah-tengah perubahan yang terjadi di lingkungan individu, kelompok individu atau organisasi.

Peningkatan kapasitas (*capacity building*) untuk institusi LPPM dan atau fakultas meliputi (1) penguatan untuk dosen dalam menyiapkan rencana aksi untuk memaksimalkan proses, pelaksanaan dan hasil program pengabdian masyarakat harus dilaporkan dalam bentuk layanan berbasis laporan penelitian. Secara akademik dosen terampil dalam memberdayakan masyarakat pada saat yang sama juga terampil dalam mempersiapkan karya ilmiah. (2) Penguatan organisasi LPPM dalam perencanaan, pengorganisasian program, melaksanakan dan mengevaluasi program untuk mencocokkan standar kualitas dalam melaksanakan kebijakan, strategi dan aturan. LPPM sebagai otoritas nasional dan program layanan bertanggung jawab lebih kreatif dan inovatif dalam menawarkan, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi berbagai program pengabdian kepada masyarakat untuk mendapatkan hasil yang maksimal. (3) diharapkan lahir pola pengabdian kepada masyarakat model baru yang sesuai dengan budaya masyarakat Ponorogo dan sekitarnya. dan terbangunnya kerjasama dan kemitraan dengan lembaga terkait baik di tingkat lokal dan nasional.

---

<sup>11</sup>Regulation of Ministry of Research and Technology Chapter I, verse 2, number 44, Year 2015, about *National Higher Education Standard*, 30.

<sup>12</sup> *Ibid.*, 9.

<sup>13</sup> UNESCO-IICBA. "Can IICBA Make A Difference?". *UNESCO IICBA Newsletter* Vol. 1, No.1 (September 1999). U N E S C O IICBA, 1999b.

Contoh penguatan kapasitas pada tingkat yang berbeda adalah sebagai berikut.<sup>14</sup>

1. Kapasitas pada tingkat individu

Kapasitas pada tingkat individu adalah elemen yang paling mendasar dari kapasitas. Hal ini menjadi dasar untuk kapasitas organisasi dan mengacu pada kemauan dan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan dan cara mencapainya, mereka menggunakan pengetahuan dan keterampilan seseorang (JICA, 2004). Kapasitas pada tingkat individu meliputi pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, kesehatan, kesadaran, dan lainnya. Hal ini dapat dikembangkan melalui berbagai cara baik formal, non-formal dan atau pendidikan informal, pelatihan, *on-the-job-training* (OJT), membaca independen, dan sebagainya. Dalam konteks pengembangan organisasi, itu juga disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia.

2. Kapasitas di tingkat organisasi

Kapasitas di tingkat organisasi akan menentukan bagaimana kapasitas individu dimanfaatkan dan diperkuat. Hal ini mengacu pada apa pun yang akan mempengaruhi kinerja organisasi (JICA, 2004) dan meliputi: sumber daya manusia (kapasitas individu dalam organisasi); sumber daya fisik (fasilitas, peralatan, bahan, dll); sumber daya intelektual (strategi organisasi, perencanaan strategis, manajemen, bisnis know-how, teknologi produksi, manajemen program, manajemen proses (misalnya, keterampilan problemsolving, proses pengambilan keputusan, komunikasi, dll); linkage antar lembaga (jaringan, kemitraan, dll); insentif dan reward sistem; budaya organisasi dan kepemimpinan manajer Sebagai sebuah lembaga yang berfokus pada peningkatan kapasitas organisasi, IICBA perlu memperhatikan karena aspek ini.

3. Kapasitas di level lingkungan

Kapasitas di tingkat lingkungan mengacu pada lingkungan dan kondisi yang diperlukan untuk menunjukkan kapasitas di tingkat individu dan organisasi (JICA, 2004). Ini termasuk sistem dan kerangka kerja yang diperlukan untuk pembentukan / pelaksanaan kebijakan dan strategi di luar suatu organisasi. Ada berbagai dimensi pada lingkungan seperti administrasi, hukum, teknologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, dll, memediasi efektivitas dan sustainabilitas program.

Dalam diskusi dan dialog ini yang dimaksud adalah penguatan kapasitas individu. Kapasitas pada tingkat individu sebagai elemen yang paling mendasar dalam bangunan organisasi. Dengan mengacu kepada kemauan dan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan dan cara mencapainya, maka mereka mempunyai kekuatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Peningkatan kapasitas pada tingkat individu meliputi pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, kesehatan, kesadaran, dan lainnya. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia ini peneliti menggunakan metode semi-formal, dan non-formal melalui diskusi dan dialog.

Adapun strategi untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan penulis memakai teori Horton et al. (2003) strategi yang perlu dilakukan LPPM IAIN Ponoroga dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengabdian masyarakat agar lebih efektif ada enam langkah sebagai berikut:

Langkah 1: Memantau lingkungan eksternal untuk mengidentifikasi kebutuhan dan peluang untuk perubahan organisasi.

Tindakan yang perlu dilakukan LPPM adalah keterlibatan lembaga dalam memantau dan mempelajari lingkungan eksternal secara berkesinambungan, penting melakukan diskusi dan dialog dengan masyarakat. Mempelajari secara intensif pola kebijakan internasional dan nasional, trend utama dalam

---

<sup>14</sup> UNDP. *Capacity Assessment and Development In a Systems and Strategic Management Context*. Technical Advisory Paper No. 3, Management Development and Governance Division. January 1998. 7.

program pengabdian di berbagai negara dan sebagainya. Perlunya mengidentifikasi dan memastikan kebutuhan dan peluang untuk organisasi (misalnya, untuk kebutuhan layanan pendidikan tinggi Islam). Stakeholder IAIN Ponorogo dapat membantu organisasi LPPM untuk mengidentifikasi kebutuhan dan peluang melalui dialog. Hal ini penting untuk mendapatkan informasi tentang organisasi mitra tingkat daerah, nasional bahkan organisasi internasional. Dialog dengan pemerintah daerah, pelayanan sosial, lembaga pendidikan, universitas mitra, dan sebagainya.

Langkah 2: Merencanakan strategi organisasi.

Merencanakan visi, misi, rencana dan strategi organisasi LPPM IAIN Ponorogo di masa depan misalnya, memilih model layanan dalam pengabdian masyarakat, model pendampingan kepada masyarakat, dan atau model pemberdayaan masyarakat. Kebutuhan pengembangan kapasitas dapat diidentifikasi atau dijelaskan melalui proses ini. Hal ini dapat dilakukan dengan mengunjungi organisasi lintas sektor.

Langkah 3: Mengidentifikasi kebutuhan kapasitas dan rencana pengembangan kapasitas. Memahami lingkungan eksternal dan strategi organisasi membuatnya lebih mudah untuk mengidentifikasi kebutuhan kapasitas serta memastikan apakah asumsi pada kebutuhan sesuai. Gunakan Kapasitas Matrix untuk mengidentifikasi kebutuhan kapasitas di tingkat organisasi. Memberikan rincian dari kapasitas apa saja yang perlu dikembangkan misalnya kapasitas baik keterampilan, pengetahuan, pemahaman, sikap, kepemimpinan, gaya manajemen, standar, peralatan, dan lain-lain. Kemudian, kegiatan desain yang akan memungkinkan organisasi untuk mengembangkan kapasitas. Hasil analisis harus dibagi dengan organisasi target. Disarankan untuk mengembangkan kerangka logis berdasarkan kebutuhan kapasitas diidentifikasi.

Langkah 4: Hasil perencanaan tersebut diskusikan dan disepakati bersama lembaga LPPM, Lembaga Penjamin Mutu (LPM) dan stakeholder guna mendapat dukungan dan ketersediaan infrastruktur yang memadai.

Intervensi dan dukungan tersebut penting untuk penyediaan peralatan dan pelatihan yang akan dibuat oleh Divisi pengabdian masyarakat LPPM IAIN Ponorogo harus jelas disepakati pada awal intervensi. Keluar strategi-bagaimana mempertahankan dan memperluas intervensi setelah layanan IAIN menarik diri-perlu dibahas. Hal ini penting untuk memastikan bagaimana berkomitmen organisasi yang dengan mengevaluasi berapa banyak waktu dan sumber daya mereka bersedia untuk mengabdikan (misalnya, biaya pendaftaran, biaya untuk workshop, biaya pelaksanaan program). Disarankan, pada tahap ini, untuk merencanakan bagaimana untuk memantau dan mengevaluasi kegiatan pembangunan kapasitas. Hal ini diperlukan, setidaknya, untuk mengidentifikasi indikator yang akan membantu pencapaian ukuran.

Langkah 5: Melaksanakan dan mengelola proses pembangunan kapasitas Dukungan oleh para pengambil keputusan di organisasi sangat penting pada tahap ini. Dalam hal ini Ketua LPPM, Divisi pengabdian masyarakat, lembaga penjamin mutu (LPM), dan pemangku kepentingan lainnya. Sebagai proses penguatan kapasitas dilaksanakan untuk perubahan organisasi, efektifitas manajemen dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk perubahan yang diperlukan. Jika manajemen efektif tidak mendukung, maka

perlu perencanaan untuk mengembangkan manajemen yang efektif dan lingkungan yang mendukung dalam melaksanakan program pengabdian masyarakat. Jika manajemen mendukung, dianjurkan untuk melibatkan manajer dan pengambil keputusan dalam proyek, untuk melibatkan mereka dalam lokakarya/ konferensi, pertemuan dengan mereka, dan menjalin komunikasi dan saling bertukar informasi secara teratur.

Langkah 6: Memantau dan mengevaluasi proses pembangunan kapasitas Lembaga –dalam hal ini Divisi pengabdian masyarakat, tidak harus terikat terlalu banyak dengan tujuan/ sasaran yang ditetapkan pada awal proyek sebagai satu-satunya proses pengembangan kapasitas. Capacity building bukan "proyek" dalam arti yang ketat sebagaimana proyek yang hanya bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Yang dituju bukan hanya hasil, tapi yang penting adalah proses pengembangan kapasitas, untuk itu memantau proses sangat penting. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi berkala, Divisi Pengabdian masyarakat perlu mendiskusikan dan menegosiasikan strategi yang dilaksanakan dengan organisasi.

#### **D. METODE PENELITIAN**

Penelitian kualitatif deskriptif ini memakai jenis penelitian studi kasus (*case study*). Data dikumpulkan dengan teknik wawancara mendalam, observasi terlibat dilengkapi dengan dokumen yang valid. Setelah data terkumpul dan tersistematis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan model alur Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, display data dan kesimpulan.<sup>15</sup> Validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan teknik triangulasi teori, sumber, teknik dan waktu sehingga data dan fakta lengkap, valid (kebenaran), reliabel (keakuratan), dan relevan data dengan tema yang dibahas.<sup>16</sup>

#### **E. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengukur efektifitas penguatan kapasitas dosen dan mahasiswa IAIN Ponorogo, penulis lakukan dengan pendekatan dialog dan diskusi secara individu dan kelompok dalam rangka pendampingan kepada dosen dan mahasiswa untuk penguatan kapasitas sebagai embrio perencanaan program pengabdian masyarakat yang efektif yang dilakukan dengan semi-formal dan non-formal. Yakni diskusi dengan mahasiswa dilaksanakan bersama mahasiswa Jurusan Tarbiyah semester 5 pada dua kelas yang berbeda berlangsung tanggal 22, 23, 30 Desember 2016. Dilengkapi dengan data tahun 2017 data diambil melalui dialog dengan dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FATIK), Fakultas Syari'ah (FASYA), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FUAD) dan dan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah (FUAD), dan stakeholder dari LPPM, LPM dan Wakil Rektor I dilaksanakan secara non-formal, diakhiri dengan FGD bersama dosen dan mahasiswa FUAD berkaitan dengan Participatory Research. Adapun hasilnya sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 321.

<sup>16</sup> *Ibid.*.



## 1) Pengabdian kepada Masyarakat Perspektif Dosen dan Mahasiswa

Judul di atas untuk menjawab pertanyaan mengapa dosen enggan untuk melakukan pengabdian secara mandiri?. setelah melalui diskusi dan dialog yang semi serius bersama dosen senior dan mahasiswa FATIK.

Ada empat model program pengabdian masyarakat yang ditawarkan Divisi Pengabdian Masyarakat LPPM IAIN Ponorogo pada tahun 2017.<sup>17</sup> *Pertama*, untuk Mahasiswa dilaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) yang mulai dipersiapkan pada bulan Februari dilaksanakan sampai Agustus. Sebagai persiapan pelaksanaan program KPM pada bulan April dilaksanakan workshop selama dua hari bagi dosen yang bersedia menjadi calon DPL, berisi tentang teknik membimbing mahasiswa dan pendekatan yang dipakai dalam melaksanakan KPM. Untuk pelaksanaan kuliah pengabdian Mahasiswa bersifat teoritis dilaksanakan di Graha Watoe Dhakon selama dua hari, *pertama* berisi Pengenalan teori Community Service, pendekatan PAR, ABCD dan POSDAYA, *kedua*, pengenalan tentang Profil Kecamatan yang ditempati KPM, potensi SDM dan SDA yang dimiliki, permasalahan yang ada di masyarakat secara umum, keadaan sosial, budaya, ekonomi, pendidikan, politik, keamanan, kesehatan dan sebagainya. *Ketiga*, perkuliahan di kelas yang dilaksanakann olehh Dosen pembimbing lapangan (DPL) berisi tentang pendalaman materi PAR ABCD dan POSDAYA, mapping social, Diagram Venn, analisis SWOT dan sebagainya.



Untuk KPM regular tahun 2016 dengan jumlah 1046 dan tahun 2017 sejumlah 1056 Mahasiswa dilaksanakan dalam satu waktu dengan pola yang sama. Pendekatan POSDAYA-PAR 2016 dan pendekatan POSDAYA-ABCD yang dipakai ternyata belum efektif dan ada beberapa kelemahan yakni, pada pemetaan sosial setelah mahasiswa menemukan pohon masalah, menganalisis kebutuhan social, menganalisis asset yang dimiliki masyarakat dan membentuk Struktur Organisasi POSDAYA MASJID, selanjutnya anggota kelompok KPM pada umumnya memilih langkah untuk melakukan kegiatan yang bersifat **melayani** kebutuhan masyarakat khususnya pendidikan dasar, dan pendidikan agama baik di Taman Pendidikan Al-Qur'an, Diniyah, TK, SD, SMP, tausiyah di majelis taklim. Selain itu mahasiswa juga padat dengan kegiatan **pendampingan** pemuda Karang Taruna dan kegiatan social-keagamaan lainnya. Adapun kegiatan **pemberdayaan kepada masyarakat** baik dari sisi pengetahuan agama, ekonomi, sumberdaya lainnya belum menjadi kegiatan yang utama –baru sebagian kelompok yang mampu melaksanakan melaksanakan pemberdayaan masyarakat. Hal ini disebabkan keterbatasan dana dan waktu serta jaringan. Sebagai dampaknya berbagai kegiatan layanan dan dampingan mahasiswa kepada masyarakat, begitu mahasiswa KPM kembali ke

<sup>17</sup> Wawancara, Faiq Ainurrofiq Rodli Makmun, Mukhibat, dan Mukhlison Effendi, 19, 22,23-27 Desember 2016.

kampus kegiatan tersebut sebagian tidak dapat dilangsungkan kembali karena terbatasnya sumberdaya.

Adapun program *kedua* adalah pengabdian kompetitif bagi Dosen tahun 2016-2017, 15 judul pengabdian dengan dana hibah ditawarkan untuk Dosen dan harus berkolaborasi dengan mahasiswa, penawaran dilakukan sejak bulan Maret dan program dilaksanakan mulai bulan Juli selesai pada bulan September. Program ini mendapat bantuan dana hibah dari lembaga, menekankan pada program pemberdayaan masyarakat. Hasil evaluasi program kompetitif untuk pengabdian masyarakat sejumlah 15 judul, *pertama*, pada umumnya polanya masih *top down* dan bersifat *pelayanan* –misalnya Ngaji Kitab Kuning untuk ibu-ibu seminggu sekali- program ini sebenarnya bagus untuk pendidikan agama masyarakat namun laporan yang dibuat tidak menunjukkan adanya pola pemberdayaan ‘pengetahuan’ ibu-ibu yang didampingi. *Kedua* bersifat *pendampingan*, dan *ketiga* bersifat pemberdayaan –misalnya berupa pelatihan pemanfaatan kertas bekas, dan plastic bekas untuk keperluan hiasan dan alat rumah tangga. Untuk *program layanan masyarakat* biasanya dilakukan oleh dosen yang bersangkutan secara langsung, kelemahannya pengabdian model seperti ini jika dosen tersebut selesai programnya, maka selesai pula kegiatan layanan di masyarakat tersebut. Sementara itu pada *program pendampingan dan pemberdayaan* dalam pelaksanaan dosen yang bersangkutan cenderung berlaku layaknya *event organizer* dalam hal ini dosen menggandeng mahasiswa dan mengundang tenaga ahli sebagai narasumber untuk masyarakat dalam eventnya –senyatanya dosen hanya memanej kegiatan dan tidak terlibat secara langsung dalam program pemberdayaan masyarakat.

*Ketiga*, program Madrasah Binaan yang berkelanjutan sejak tahun 2000-an. Program ini sejak awal merupakan wujud kepedulian IAIN –wilayah hilir- dalam memberdayakan Madrasah –wilayah hulu- sebagai *core* dari Pendidikan Islam Indonesia yang utama. Model pengabdian ini bersifat layanan dan pendampingan dengan outcome yang diharapkan jika manajerial dan pembelajaran di madrasah terlaksana secara bermutu maka output yang dilahirkan diharapkan berkualitas, dengan harapan mau melanjutkan ke IAIN Ponorogo. LPPM sebagai koordinator program biasanya pertahun mendapat enam paket kegiatan, Pelaksanaannya program oleh LPPM selalu bekerjasama dengan para Dosen di berbagai jurusan untuk mengimplementasikan program Madrasah Binaan di Madrasah formal dan non-formal di wilayah Ponorogo, Madiun, Magetan, Pacitan, Nganjuk. Biasanya berbentuk worksop dan pelatihan tentang a) manajemen –administrasi dan perpustakaan; b) pembelajaran –pengembangan kurikulum, perangkat pembelajaran RPP, strategi/ metode, media, pengelolaan kelas-, pemberdayaan perempuan pesantren; c) isu sentral yang mereka butuhkan.

Perjalanan program madrasah binaan tersebut sejak tahun 2011 berganti pola, dikarenakan ketidak sanggupan P3M-LPPM dalam mengkoordinir kegiatan, maka tahun 2012 pelaksanaan Madrasah Binaan diwenangkan kepada Jurusan Tarbiyah, Syari’ah dan Ushuluddin, model program Madrasah Binaan ini, akhirnya disesuaikan dengan kepentingan jurusan dan program studi masing-masing, yang melibatkan pejabat struktural di Jurusan dan Program studi yang ada, dosen biasa jarang sekali dilibatkan.<sup>18</sup>

*Keempat*, program POSDAYA berbasis Masjid yang dilaksanakan sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 berkolaborasi dengan UIN Maliki Malang dan mendapat support dana dari POSDAYA Damandiri. Secara soft skill para dosen mendapatkan pelatihan yang intensif dari UIN Maliki, dan program ini bisa berjalan dengan baik, dari 40 POSDAYA Masjid yang terbentuk, 13 di antaranya pemberdayaan keluarga terus

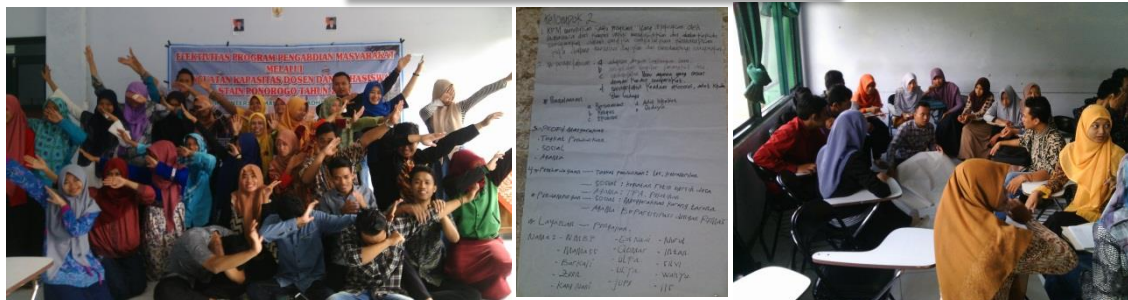
---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Dr. Miftakhul Khoiri dan Dr. Ju’subaidi.

berlangsung dengan baik, salah satunya karena peran Dosen pendamping yang bersedia menjadi konsultan ahli bagi masyarakat, dan ada support dana dari Damandiri. Karena berbagai persoalan yang terjadi di Damandiri salah satunya pengunduran diri Prof. Haryono Suyono, maka sejak tahun 2017 support dana untuk POSDAYA di IAIN Ponorogo secara otomatis dihentikan, hal ini berpengaruh kepada semangat dosen dalam mendampingi masyarakat.



Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Semester V



Hasil diskusi dengan mahasiswa<sup>19</sup> pada umumnya kesadaran mahasiswa sebagai *agent of change in the society* sudah mulai tumbuh dengan baik, namun masih ada sedikit mahasiswa yang memahami kegiatan KPM hanyalah sebagai prasyarat penyelesaian tugas akhir skripsi, hal ini berimplikasi pada pola pikir dan tindakan pragmatism. Bagi mahasiswa yang menyadari tugasnya sebagai *agent of change* mereka memahami bahwa program KPM adalah kuliah bersama masyarakat, untuk membangkitkan kesadaran mahasiswa tentang realitas sosial, sehingga mereka mau mengembangkan dan mengabdikan pengetahuan dan pengalamannya selama belajar di kampus untuk melayani, mendampingi dan memberdayakan masyarakat. Untuk itu, mereka mempunyai gambaran dan impian yang jelas mengenai rencana yang ingin mereka lakukan ketika KPM pada semester 6 baik untuk mode layanan, pendampingan dan pemberdayaan terhadap masyarakat yang menjadi sasaran obyek dan subyek KPM mereka.

Dialog dengan Dosen junior, dosen senior dan stake holders LPPM, Penjamin Mutu dan Wakil Rektor 1 menghasilkan pemaparan sebagai berikut.<sup>20</sup> Secara Historis program pengabdian masyarakat yang dilaksanakan perguruan tinggi di Indonesia mengalami perkembangan sesuai arah politik pemerintahan yang ada. Pada era 1970-an sampai tahun 1990-an Kuliah Kerja Nyata (KKN) adalah berbasis program pemerintah, semua biaya ditanggung pemerintah. Jadi dosen dan mahasiswa hanya sebagai *tool* semua

<sup>19</sup> Diskusi dan dialog dengan mahasiswa semester V Jurusan Tarbiyah Kelas E dan F sejumlah 70 mahasiswa, dilakukan pada tanggal 22-23 Desember 2016.

<sup>20</sup> Wawancara dengan Aksin Wijaya, Faiq, Erwin, teamwork P3M, Aliba`ul Chusna, Amin Wahyudi, Agung Eka Purwana, Abid Rohmanu, Sugihanto, Rodli Makmun, dan Basuki, Mukhlison, Moh. Munir, Irma Rumtianing, Layyin Mahfiana. Pada 21-30 Desember 2016. Dan 24 April 2017.

program yang diusung *top down* karena Negara butuh mensosialisasikan program-programnya ke masyarakat dengan output *soft skill* dan *hard skill* masyarakat. Membangun infrastruktur seperti jembatan, dam, saluran irigasi, MCK, Pos Keamanan Lingkungan dan lainnya. Suprastruktur tentang pentingnya kebersihan, kesehatan, pendidikan, agama, sosial, budaya dan keamanan, iptek dan lainnya. Setelah pelita ke 4 model ini dihentikan karena dianggap cukup.

Tahun 1980-an IAIN Sunan Ampel Ponorogo –waktu itu- Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM) yang dipimpin Drs. Marsudi dengan Kasubbag Drs. Suchamdi program pengabdian Dosen tersistem dengan sangat baik didukung layanan administrasi yang tertib. Masing-masing dosen secara struktur dipaksa untuk melaksanakan pengabdian masyarakat secara terjadwal, mereka mendapat surat tugas sekaligus diberi dana transport untuk menjalankan tugas tersebut. Pada waktu itu jejaring IAIN sangat luas, berbagai MOU disepakati bersama Pemda Ponorogo, Kemenag, Pengadilan Agama, BRI, Rumah Sakit, Rumah Tahanan, Berbagai Universitas: UNMUH, UNMER, ISID, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA. Kerjasama yang harmonis ini bersifat simbioses mutualisme, kita saling bertukar SDM yang diperlukan, kami saling memberi layanan yang dibutuhkan di antara kami demikian ujar Sugihanto, IAIN memiliki tenaga ahli di bidang sosial-humaniora – ahli dalam ceramah agama, khutbah Jum’at/ Nikah/ Iedul Fitri dan Adha, Ceramah Ramadhan hal tersebut yang kami berikan kepada masyarakat dan IAIN kekurangan tenaga sciences, bahasa, matematika, biologi dan IPA, Hukum Umum dan Perdagangan. Tahun 90-an perubahan kebijakan politik kenegaraan dan perubahan struktur IAIN SA menjadi STAIN Ponorogo. Pola pengabdian yang demikian menjadi berbeda.

## 2) Design Pengabdian kepada Masyarakat untuk Dosen dan Mahasiswa

Design pengabdian masyarakat yang telah dilaksanakan selama lima dekade dari tahun 1960-an sampai tahun 2016 dengan beragam pengalaman yang luar biasa IAIN SA di Ponorogo/STAIN Ponorogo telah belajar, bekerja dan bertindak bersama masyarakat dalam rangka mengembangkan keilmuan dan mentransformasikan keahlian dosen dan mahasiswa kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi sebagai *kawah condroidimuko* bagi *agent of change* memiliki kesadaran dan kepedulian yang tinggi kepada masyarakatnya.<sup>21</sup>

Output PTKI yang diharapkan secara Nasional sejak awal adalah untuk mencetak akademisi bukan tenaga *vacasional* atau tenaga ahli yang terampil seperti di PT umum. Tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dosen dalam menjalankan dharma pendidikan dan pengajaran (dikjar), penelitian dan pengabdian masyarakat membutuhkan kesadaran yang tinggi agar mereka bersedia mengembangkan keilmuan dan keahliannya secara professional seiring dengan tiga dharmanya. Untuk mencapai hal tersebut secara nasional ditertibkan dengan adanya pola ‘Kerja Administratif’ yakni setiap dosen berkewajiban mengisi SIAKAD setiap hari, Beban Kerja Dosen (BKD) setiap semester, dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap tahunnya, dan untuk meningkatkan penghargaan dan prestasi serta kesejahteraan (*reward*) kepada dosen, seorang dosen juga harus mengusulkan KUM dan PAK agar karirnya meningkat. Agar tridharma dosen di PTKI bisa terlaksana secara seimbang maka butuh peningkatan kapasitas dosen dari sisi *soft skill*, untuk hal ini membutuhkan dukungan kebijakan dari kerja sinergis berbagai pembuat kebijakan (*stakeholders*) misalnya antara LPPM, LPM, Perencanaan dan Warek I agar secara suprastruktur lahir “Sistem Pengabdian Masyarakat” yang terstandar dan bermutu

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan Aksin Wijaya, Faiq, Erwin, Sugihanto, Rodli Makmun, dan Basuki,. Pada 21-30 Desember 2016.

bersinergi dengan Visi, Misi, dan Tujuan IAIN Ponorogo sebagaimana tertuang dalam Renstra Tahun 2015-2018 “THE HUMANIST UNIVERSITY: Pencetak Sarjana Unggul, Profesional, Bermoral dan Kompetitif.



Untuk design Kuliah Pengabdian Masyarakat bagi Mahasiswa agar lebih efektif maka dikembangkan berbagai model pengabdian: KPM regular, KPM mandiri, KPM kolaborasi dengan beberapa Pemerintah Daerah, KPM dan PPL di Negara Asia Tenggara. Orientasi pengabdian ditingkatkan dari sekedar pola pelayanan menjadi pendampingan dan pemberdayaan. Agar program tersebut berkelanjutan (*sustainable*) maka P3M penting menjaring Volunteer sebagai tenaga yang mendampingi masyarakat sehingga program pendampingan dan pemberdayaan setelah KPM selesai tetap eksis di lingkungan masyarakatnya.

Design pengabdian masyarakat bagi dosen agar lebih afektif dan memenuhi standard mutu maka perlu dikembangkan model pengabdian:

- 1) Internal dengan berbagai model dan pendekatan yang diinginkan. Pengabdian ini bersifat individu dan kelompok, misalnya ketersediaan SDM dosen yang mempunyai kompetensi, soft skill yang memadai sebagai pendamping mahasiswa agar lebih mandiri dan terampil sehingga output dan outcome KPM lebih bermutu sesuai harapan masyarakat dan misi lembaga.
- 2) Eksternal dengan berbagai model dan pendekatan yang diinginkan. Pengabdian ini berbasis pendampingan dan pemberdayaan masyarakat yang sustainable berdasarkan tahapan: a) Observasi-dialog; b) analisis kebutuhan bersama masyarakat; c) perencanaan program pengabdian; d) pelaksanaan; e) evaluasi; f) analisis hasil; g) rencana pengabdian selanjutnya. Siklus ini berlangsung secara terus menerus sampai program pemberdayaan masyarakat pada obyek dan subyek yang dituju dipandang sudah cukup berdaya, mandiri, sejahtera dan kualitas hidup masyarakat meningkat. Untuk terlaksananya program ini maka membutuhkan:
  - i. LPPM menjalin jejaring di tingkat lokal, nasional, dan internasional untuk mensupport penguatan kapasitas sumberdaya, sarana prasarana, dan pendanaan.
  - ii. LPP bersama seluruh elemen kelembagaan STAIN Ponorogo bekerjasama secara sinergis untuk mengembangkan kembali model pengabdian eksternal agar lebih terstandar dan bermutu seperti Madrasah Binaan, Pesantren Binaan, POSDAYA-Masjid dan Desa Binaan yang sesuai Visi, Misi, Tujuan STAIN sebagai “THE HUMANIST UNIVERSITY: Pencetak Sarjana Unggul, Profesional, Bermoral dan Kompetitif.

## F. SIMPULAN

Simpulan dari Efektivitas Program Pengabdian Masyarakat melalui Penguatan Kapasitas Dosen dan Mahasiswa di IAIN Ponorogo adalah:

Empat model pengabdian yang telah dijalankan LPPM berupa KPM, Pengabdian Kompetitif Dosen, Madrasah Binaan, POSDAYA-Masjid telah berjalan dengan baik, namun belum sustainable karena persoalan waktu, tenaga, dana dan jejaring yang kurang.

Agar program pengabdian masyarakat untuk mahasiswa lebih efektif maka penting dikembangkan design: KPM regular, KPM mandiri, KPM kolaborasi dengan beberapa Pemerintah Daerah, KPM dan PPL di Negara Asia Tenggara. Untuk dosen dikembangkan design pengabdian internal dan eksternal.

Rekomendasi untuk lembaga IAIN Ponorogo agar a) membuat “Sistem Pengabdian Masyarakat” yang terstandard dan bermutu yang sesuai Visi, Misi, Tujuan STAIN sebagai “THE HUMANIST UNIVERSITY: Pencetak Sarjana Unggul, Profesional, Bermoral dan Kompetitif. b) membangun jejaring di tingkat lokal, nasional, dan internasional untuk mensupport penguatan kapasitas sumberdaya, sarana prasarana, dan pendanaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, Cik Hasan. *Agenda Pengembangan Pendidikan Tinggi Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Danim, Sudarman. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2002.
- Endang Dwi, Ratna Sari. *Modal Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Lokal (Studi Kasus Tentang Strategi Pengembangan Pariwisata di Desa Wisata Pentingsari, Sleman Yogyakarta)*. Skripsi: Universitas Gadjah Mada, 2012.
- Fardiana, Robi'ah. *Peranan Mahasiswa KKN Dalam Meningkatkan Moral Keagamaan Jama'ah Yasinan Dusun Galak, Slahung, Ponorogo*, Skripsi : STAIN Ponorogo, 2005.
- Hadi, Fathul. *Kontribusi Mahasiswa STAIN Ponorogo Pada Progam KPM Berbasis PAR Posdaya Masjid Melalui Pengembangan Taman Pendidikan Al-Qur'an Sabilul Mustaqim di Desa Patik Pulung Ponorogo*. Skripsi: STAIN Ponorogo, 2016.
- Hidayat, Komaruddin dan Hendro Prasetio, *Problem dan Prospek IAIN Antologi Pendidikan Tinggi Islam*. Jakarta : Departemen Agama RI, 2000.
- Keputusan-Dirjen-Dikti-No-25-Tahun-2014, *Panduan Umum Pengenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa Baru*, PDF di akses 15 Februari 2016.
- Martani, Matra Sri. *Peran Perguruan Tinggi dalam Membentuk Pribadi Mahasiswa yang Tangguh untuk Mewujudkan Ketahanan Nasional*, PDF di akses 15 Februari 2016.
- Saputro, Edo Wahyu. *Kontribusi Mahasiswa KKN terpadu Pendidikan Teknik Elektro Universitas Negeri Semarang Dalam Pengembangan Pembelajaran Berbasis TIK di Sekolah Mitra*. Skripsi: Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Teknik. Universitas Negeri Semarang. 2013.Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.

- Stanton, Cherles Machael. *Pendidikan Tinggi dalam Islam: Sejarah dan Peranannya dalam Kemajuan Ilmu Pengetahuan*, terj. Afandi dan Hasan Ashari. Jakarta: Logos Publishing House, 1994.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, dan Rrd*. Bandung: Alfa Beta, 2006.
- Suyono, Haryono, *Otobiografi Haryono Suyono Mengubah Loyang Menjadi Emas, Cet. 3*. Jakarta: Citra Kharisma Bunda, 2010.
- Tim P3M (Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat), *Buku Pedoman Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) Pos Pemberdayaan Keluarga (Posdaya) berbasis Masjid dengan Pendekatan Participatory Action Research (PAR)*, Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2015.
- Tim P3M (Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat P3M STAIN Ponorogo), *Laporan Akhir Kuliah Pengabdian Masyarakat Peningkatan Pengembangan TPQ Sabilul Mustaqim di Musholla Sabilul Mustaqim Pada Lingkungan Morangan Dukuh Krajan Desa Patik Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo*. Ponorogo, 2015.
- Tim penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Kuantitatif, Kualitatif, Library dan PTK*, Ponorogo : STAIN Ponorogo Press, 2016.
- Tim Penyusun, *Profil Gender dan Anak Kabupaten Ponorogo Tahun 2015*. Ponorogo: P3M STAIN Ponorogo & BAPPEDA Kabupaten Ponorogo, 2015.
- Tim Penulis, *Community Based Research Sebuah Pengantar*, Surabaya: LP2M UIN Sunan Ampel & SILE/LLD Project, 2015.
- Tim Penyusun, *Panduan KKN Aset Based Community-driven Development (ABCD) UIN Sunan Ampel Surabaya*, Surabaya: LP2M UIN Sunan Ampel, 2015.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, *Tentang Pendidikan Tinggi*, PDF diakses 11 April 2016.
- Zurqoni, *Meretas Peran Perguruan Tinggi Refleksi atas Idealitas Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*,
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Dokumentasi P3M STAIN 2016 dan LPPM IAIN Ponorogo 2017 tentang *Penawaran Program Penelitian, Penerbitan, Jurnal Ilmiah, dan Pengabdian kepada Masyarakat Tahun 2016*.
- <http://lppm.iainponorogo.ac.id/index.php/2017/04/03/pengumuman-penawaran-penelitian-dan-pengabdian-tahun-2017/> diakses April 2017.
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, Yogyakarta: Diva, 2012 .
- Wibowo, Pratama Arif & Moh. Khusaini, *Analisis Efisiensi dan Efektivitas Belanja Pendidikan*, 2012
- Tim Dosen UPI, *Diktat Manajemen Pendidikan*, Bandung: UPI Press, tt.

Sumenge, Ariel Sharon, “Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Minahasa Selatan”, Jurnal *EMBA* Vol. 1 No.3 Tahun 2013.

Regulation of Ministry of Research and Technology Chapter I, verse 2, number 44, Year 2015, about *National Higher Education Standard*, .

UNESCO-IICBA. "Can IICBA Make A Difference?". *UNESCO IICBA Newsletter* Vol. 1, No.1 (September 1999). U N E S C O IICBA, 1999b.

UNDP. *Capacity Assessment and Development In a Systems and Strategic Management Context*. Technical Advisory Paper No. 3, Management Development and Governance Division. January 1998.

Arikunto,Suharsimi, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.