PEMBINAAN LULUSAN MELALUI PESANTREN SARJANA, DIPLOMA, DAN MAGISTER: KEGIATAN PENGABDIAN BAGI LULUSAN STIE LATIFAH MUBAROKIYAH TASIKMALAYA

Akhmad Hidayat Nurul Akbar[1)], R. Hozin Abdul Fatah[2)], Sani Haryati[3)], Siti Amirah Makarim[4)]

[1)]Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia
Email: akhmadhidayaat@gmail.com
[2)]Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia
Email: fatah.hozin@gmail.com
[3)]Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia
Email: sani.stielm@gmail.com
[4)]Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia
Email: siti.makarim@gmail.com

Abstract

This community service article reports the Pesantren Program for Bachelor, Diploma, and Master Graduates held by Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, in partnership with the Lembaga Dakwah Tarekat Qodiriyah Naqsyabandiyah (LDTQN) of Pondok Pesantren Suryalaya in the 2025/2026 academic year. The activity aimed to equip graduates for the world of work and to nurture good character (akhlakul karimah). It was carried out in four stages: preparation, division of tasks and partnership, implementation, and monitoring and evaluation. Preparation was formalized through Decree No. SKEP-507/Ket/STIELM/VIII/2026 and a 31-person committee with 12 mentors. Implementation took place on 10–11 October 2026 with 92 participants (74 Bachelor of Management, 13 Diploma of Banking and Finance, and 5 Master of Management graduates) through immersive worship, amaliyah, pilgrimage, and institutional sessions. Monitoring relied on a minimum 80% attendance rule linked to graduation-ceremony eligibility, and the results were reported in writing. One constraint was encountered: some graduates could not attend because they were already employed. The evaluation also shows that work-readiness content, measurable outcome indicators, and flexible participation mechanisms remain limited. Follow-up actions include outcome indicators, a work-ethic module, alternative participation schemes, and a standard operating procedure for the partnership.

Keywords: Community Service; Graduate Development; Pesantren; Akhlakul Karimah; Partnership

Abstrak

Artikel pengabdian ini melaporkan pelaksanaan Program Pesantren Sarjana, Diploma, dan Magister yang diselenggarakan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya bersama Lembaga Dakwah Tarekat Qodiriyah Naqsyabandiyah (LDTQN) Pondok Pesantren Suryalaya pada tahun akademik 2025/2026. Kegiatan bertujuan membekali lulusan menghadapi dunia kerja dan membentuk akhlakul karimah. Kegiatan dilaksanakan melalui empat tahap, yaitu persiapan, pembagian tugas dan kemitraan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi. Persiapan diformalkan melalui SK Nomor SKEP-507/Ket/STIELM/VIII/2026 dan kepanitiaan 31 personel dengan 12 mentor. Pelaksanaan berlangsung pada 10–11 Oktober 2026 bagi 92 peserta (74 lulusan Manajemen S1, 13 lulusan Keuangan dan Perbankan D3, dan 5 lulusan Manajemen S2) melalui ibadah, amaliah, ziarah, dan sesi kelembagaan secara imersif. Pemantauan bertumpu pada syarat kehadiran minimal 80% yang dikaitkan dengan keikutsertaan wisuda, dan hasil kegiatan dilaporkan secara tertulis. Kendala yang dihadapi adalah sebagian lulusan tidak dapat hadir karena sudah bekerja. Evaluasi juga menunjukkan bahwa materi kesiapan kerja, indikator capaian yang terukur, dan mekanisme partisipasi yang fleksibel masih terbatas. Tindak lanjut yang dirumuskan meliputi indikator capaian, modul etos kerja, skema partisipasi alternatif, dan prosedur operasional baku kemitraan.

Kata Kunci: Pengabdian Kepada Masyarakat; Pembinaan Lulusan; Pesantren; Akhlakul Karimah; Kemitraan

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki tiga tugas pokok yang dikenal sebagai Tri Dharma, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Republik Indonesia, 2012). Tanggung jawab perguruan tinggi terhadap lulusannya tidak berhenti pada kelulusan akademik, sebab lulusan juga dituntut siap memasuki dunia kerja dan memiliki karakter yang baik. Turangan et al. (2025) menemukan, melalui survei terhadap 150 mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru di Jakarta, bahwa *soft skills*, pengalaman magang, dan pengalaman berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan *soft skills* sebagai faktor yang paling kuat. Dalam kegiatan pengabdian, Sehabuddin dan Bahri (2019) mengidentifikasi bahwa banyak alumni belum memiliki *soft skills* dan pemahaman tentang cara organisasi bekerja, sehingga diperlukan pelatihan persiapan memasuki dunia kerja.

STIE Latifah Mubarokiyah (STIELM) Tasikmalaya berada di bawah naungan Yayasan Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya. Lingkungan ini membuka peluang untuk memadukan pembinaan rohani dengan pembinaan lulusan. Pada tahun akademik 2025/2026, STIELM menyelenggarakan Pesantren Sarjana, Diploma, dan Magister yang diikuti 92 lulusan dari tiga program studi. Kegiatan dilaksanakan pada 10–11 Oktober 2026 bekerja sama dengan Lembaga Dakwah Tarekat Qodiriyah Naqsyabandiyah (LDTQN) Pondok Pesantren Suryalaya.

Dari sisi pembinaan, kegiatan bagi lulusan dapat dipandang sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Mangkunegara, 2017). Upaya itu berbentuk program yang membutuhkan pengelolaan sumber daya, orang, dan waktu agar tujuannya tercapai. Dalam literatur pelatihan, siklus perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi ditekankan sebagai kunci efektivitas (Noe, 2017), dan hasil pelatihan dapat dievaluasi pada empat tingkat, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Permasalahan yang dihadapi sasaran berkaitan dengan bekal lulusan. Lulusan yang akan menyelesaikan studi dan memasuki dunia kerja membutuhkan bekal karakter sekaligus kesiapan kerja (Turangan et al., 2025; Sehabuddin & Bahri, 2019). Kegiatan pembekalan ini melibatkan banyak pihak, yaitu pimpinan, 31 personel kepanitiaan, mitra, dan 92 peserta, serta mengusung dua tujuan yang berbeda sifatnya, yaitu rohani dan kerja. Tanpa pengelolaan yang terencana, ketidakselarasan antara tujuan, acara, dan evaluasi mudah muncul.

Sebagai solusi, STIELM bersama LDTQN menyelenggarakan pesantren bagi lulusan selama dua hari satu malam. Kegiatan pengabdian ini bertujuan (1) membekali lulusan menghadapi dunia kerja dan (2) membekali lulusan dalam upaya membentuk akhlakul karimah melalui pesantren yang diselenggarakan bersama LDTQN Pondok Pesantren Suryalaya. Artikel ini melaporkan tahapan pelaksanaan kegiatan (persiapan, pembagian tugas dan kemitraan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi), mencatat kendala yang dihadapi, serta merumuskan tindak lanjut bagi penyelenggaraan berikutnya. Mitra kegiatan adalah LDTQN Pondok Pesantren Suryalaya, dan sasarannya adalah lulusan Program Studi Manajemen (S1), Keuangan dan Perbankan (D3), dan Manajemen (S2).

METODE PELAKSANAAN

3.1. Lokasi, Waktu, Mitra, dan Tim Pelaksana

Kegiatan berlangsung pada Sabtu–Minggu, 10–11 Oktober 2026, di lingkungan Pondok Pesantren Suryalaya, Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Penyelenggara adalah STIELM, sedangkan mitra adalah LDTQN Pondok Pesantren Suryalaya yang menyediakan program Upgrading I sebagai wadah kegiatan. Sasaran kegiatan adalah 92 lulusan dari tiga program studi. Para penulis terlibat langsung dalam kegiatan sebagai panitia dan mentor, yaitu dari kepanitiaan STIELM dan LDTQN.

3.2. Tahapan Kegiatan

Kegiatan dilaksanakan melalui empat tahap. Tahap persiapan meliputi penerbitan SK panitia, penyusunan jadwal bersama mitra, dan penetapan persyaratan serta tata tertib peserta. Tahap pembagian tugas dan kemitraan meliputi pembagian tugas kepanitiaan, penetapan mentor, dan pembagian peran dengan LDTQN yang menyediakan perangkat kegiatan bagi peserta. Tahap pelaksanaan berupa penyelenggaraan pesantren bagi 92 peserta selama dua hari satu malam. Tahap pemantauan dan evaluasi meliputi pemantauan kehadiran dan pelaporan kegiatan.

3.3. Evaluasi Kegiatan

Evaluasi dilakukan secara deskriptif berdasarkan (1) Surat Keputusan Ketua STIELM Nomor SKEP-507/Ket/STIELM/VIII/2026 beserta lampiran susunan panitia (STIELM, 2026); (2) jadwal Upgrading I Angkatan ke-224, persyaratan dan tata tertib peserta, serta formulir biodata peserta (LDTQN, 2026); (3) daftar peserta menurut program studi; dan (4) pengamatan langsung tim pengabdian sebagai panitia dan mentor. Hasil kegiatan disajikan menurut tahap kegiatan disertai indikator sederhana (komposisi peserta, rasio mentor terhadap peserta, rentang waktu persiapan, dan durasi kegiatan), lalu dibandingkan dengan prinsip perancangan dan evaluasi pelatihan (Noe, 2017; Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) untuk merumuskan tindak lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Kegiatan dan Peserta

Kegiatan bernama “Pesantren Sarjana dan Diploma STIE Latifah Mubarokiyah” (yang pada pelaksanaannya juga mencakup jenjang magister) berjenis pendidikan rohani dan pembekalan dalam dunia kerja. Tujuannya dua, yaitu membekali lulusan menghadapi dunia kerja dan membekali lulusan dalam upaya membentuk akhlakul karimah. Peserta berjumlah 92 lulusan, terdiri atas 74 lulusan Manajemen (S1), 13 lulusan Keuangan dan Perbankan (D3), dan 5 lulusan Manajemen (S2), seperti tampak pada Tabel 1. Kegiatan berlangsung pada Sabtu–

Minggu, 10–11 Oktober 2026, dan terintegrasi dengan program Upgrading I Angkatan ke-224 LDTQN Pondok Pesantren Suryalaya (LDTQN, 2026).

Tabel 1. Komposisi Peserta Menurut Program Studi

Program Studi	Jenjang	Peserta (orang)	Persen
Manajemen	S1	74	80,4
Keuangan dan Perbankan	D3	13	14,1
Manajemen	S2	5	5,4
Total		**92**	**100,0**

Sumber: Daftar peserta kegiatan; persentase dibulatkan

Sebagian besar peserta adalah lulusan S1 Manajemen (80,4%), sehingga kebutuhan pembekalan relatif seragam. Lulusan D3 dan S2 diperkirakan memiliki kebutuhan karier yang berbeda sehingga segmentasi materi akan dipertimbangkan pada penyelenggaraan berikutnya.

4.2. Indikator Pelaksanaan Kegiatan

Tabel 2 meringkas indikator pelaksanaan kegiatan. Rasio satu personel untuk tiga peserta dan satu mentor untuk delapan peserta memungkinkan pendampingan dilakukan secara personal. Panitia dibentuk 52 hari sebelum pelaksanaan, sedangkan jadwal bersama mitra disahkan delapan hari sebelumnya. Sesi kelembagaan dan arahan menempati 15,5% waktu terjadwal; selebihnya berupa pembukaan, ibadah, amaliah, ziarah, jeda, dan makan. Indikator tersebut menggambarkan masukan dan proses kegiatan, sedangkan indikator hasil bagi peserta akan disusun pada penyelenggaraan berikutnya.

Tabel 2. Indikator Pelaksanaan Kegiatan

Indikator	Nilai	Keterangan
Jumlah peserta	92 orang	74 S1, 13 D3, 5 S2
Jumlah personel kepanitiaan	31 orang	termasuk penanggung jawab dan pengarah
Rasio mentor:peserta	1:7,7	12 mentor
SK panitia ke pelaksanaan	52 hari	19 Agustus–10 Oktober 2026
Pengesahan jadwal ke pelaksanaan	8 hari	2–10 Oktober 2026
Durasi kegiatan	21 jam 45 menit	12.45 hingga 10.30
Waktu terjadwal	1.065 menit	16 mata acara, di luar istirahat malam
Porsi sesi kelembagaan dan arahan	15,5%	165 menit dari 1.065 menit

Sumber: Hasil perhitungan tim pengabdian dari STIELM (2026) dan LDTQN (2026)

4.3. Tahap Persiapan

Persiapan kegiatan dilakukan secara formal dan bertahap. Pertama, panitia dibentuk melalui SK Ketua STIELM Nomor SKEP-507/Ket/STIELM/VIII/2026 tanggal 19 Agustus 2026 dengan landasan yang meliputi undang-undang pendidikan tinggi, undang-undang sistem pendidikan nasional, serta statuta dan pedoman akademik STIELM (STIELM, 2026). Kedua, jadwal acara disahkan Sekretaris Jenderal LDTQN pada 2 Oktober 2026, delapan hari sebelum pelaksanaan. Ketiga, peserta dibekali dokumen persyaratan dan tata tertib sebanyak 14 butir yang mengatur kelengkapan administrasi, kewajiban menginap, kehadiran, atribut, dan etika selama kegiatan (LDTQN, 2026). Rentang waktu antara penerbitan SK dan pelaksanaan adalah 52 hari, yang memberi ruang bagi panitia menyiapkan peserta dan logistik.

Persiapan kegiatan telah menetapkan dua tujuan yang jelas. Persiapan pada penyelenggaraan berikutnya perlu dilengkapi analisis kebutuhan lulusan dan indikator capaian yang terukur (Noe, 2017) agar keberhasilan kegiatan dapat dibandingkan antarperiode penyelenggaraan.

4.4. Pembagian Tugas dan Kemitraan

Berdasarkan SK, kepanitiaan terdiri atas 31 orang yang dikelompokkan seperti pada Tabel 3. Pembagian ke dalam seksi menunjukkan spesialisasi tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap unsur. Dengan 92 peserta dan 12 mentor, rasio mentor terhadap peserta adalah 1:7,7 atau sekitar delapan peserta per mentor, sehingga pendampingan dapat dilakukan lebih personal daripada pada kegiatan klasikal.

Tabel 3. Struktur Kepanitiaan Menurut SK

Unsur	Jumlah (orang)	Peran dalam kegiatan
Penanggung jawab	1	Ketua STIELM; akuntabilitas akhir
Pengarah	3	WK II Bidang Keuangan dan SDM, Ketua LPMI, dan Direktur Pascasarjana; arahan kebijakan, mutu, dan sumber daya
Pengurus inti (ketua, wakil, sekretaris, bendahara)	4	Koordinasi, administrasi, dan keuangan
Mentor/pembimbing	12	Pendampingan peserta
Kesekretariatan, sosialisasi, dan dokumentasi	6	Administrasi, informasi kepada peserta, dan dokumentasi
Keamanan dan pembantu umum	5	Ketertiban dan dukungan umum
Total	**31**	

Sumber: Lampiran SK (STIELM, 2026)

Unsur penting lain adalah kemitraan dengan LDTQN. Dari LDTQN, peserta memperoleh kitab Uquudul Juman, panduan ibadah, materi kegiatan, dan kartu anggota. Jadwal kegiatan memuat narasumber serta moderator atau

petugas untuk setiap sesi (LDTQN, 2026). Integrasi dengan program Upgrading I yang sudah berjalan memungkinkan STIELM memanfaatkan kurikulum, narasumber, dan fasilitas mitra sehingga penggunaan sumber daya lebih efisien. Namun, kemitraan ini juga menimbulkan ketergantungan yang perlu diatur melalui pembagian peran tertulis.

Dari sisi pemangku kepentingan, kegiatan melibatkan pimpinan STIELM sebagai pemilik kebijakan dan mutu, panitia dan mentor sebagai pelaksana, LDTQN sebagai mitra penyedia program dan narasumber, serta peserta sebagai penerima manfaat. Pemetaan semacam ini membantu panitia menyeimbangkan kepentingan pihak-pihak yang terlibat. Pada penyelenggaraan berikutnya, pengguna lulusan seperti perusahaan atau lembaga keuangan dapat dilibatkan dalam merancang materi agar lebih relevan dengan tujuan pembekalan dunia kerja.

4.5. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan dibuka pada Sabtu, 10 Oktober 2026 pukul 12.45 dan ditutup pada Minggu, 11 Oktober 2026 pukul 10.30, sehingga berlangsung sekitar 21 jam 45 menit. Peserta menginap di Wisma "Bogor" dan mengikuti Qiyamul Lail di Pondok Pesantren Suryalaya sesuai tata tertib (LDTQN, 2026). Jadwal memuat 16 mata acara di luar waktu istirahat malam, yang dikelompokkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Susunan Acara

Hari dan waktu	Kelompok kegiatan	Isi pokok
Sabtu, 12.45–15.45	Pembukaan dan ibadah	Pembukaan; shalat-shalat sunat TQN; shalat Ashar berjamaah; jeda
Sabtu, 15.45–22.00	Amaliah dan kaifiat	Dzikir, khataman, manakib, riyadoh; amaliah Maghrib–Isya dan makan malam; tawassul, ziarah, tahlil; amaliah sebelum tidur
Minggu, 02.00–05.45	Qiyamullail dan pembinaan rohani	Qiyamullail hingga shalat Subuh; tajdid talqin; shalat isyroq, isti'adah, istikhoroh
Minggu, 05.45–07.45	Ziarah dan ibadah pagi	Ziarah ke makam pangersa dan ngaras; sarapan; shalat Dhuha dan kifarotul baul
Minggu, 07.45–10.30	Materi kelembagaan dan penutupan	Kesuryalayaan dan profil LDTQN (120 menit); arahan pimpinan dan penutupan (45 menit)

Sumber: LDTQN (2026), diolah tim pengabdian

Pada tahap pelaksanaan, panitia dan mentor menjalankan kegiatan sesuai jadwal. Pola kegiatan menekankan pembiasaan melalui pengalaman langsung, tinggal bersama, dan pendampingan mentor, yang selaras dengan tujuan pembentukan akhlakul karimah. Namun, jadwal baru memuat dua sesi bernuansa kelembagaan dan arahan, yaitu materi kesuryalayaan dan profil LDTQN selama 120 menit serta arahan pimpinan dan penutupan selama 45 menit. Kebiasaan yang dibangun selama kegiatan, seperti ketepatan mengikuti jadwal, ketertiban, dan kebersamaan, berpotensi menjadi fondasi etos kerja, tetapi potensi itu perlu diterjemahkan secara eksplisit melalui materi dan refleksi agar tujuan pertama kegiatan benar-benar tercapai.

4.6. Kesesuaian Tujuan dan Acara Kegiatan

Program pembinaan yang baik menjaga keselarasan antara tujuan, isi kegiatan, dan cara menilai hasil (Noe, 2017). Tabel 5 memetakan keselarasan tersebut. Tujuan pembentukan akhlakul karimah didukung banyak acara. Sebaliknya, tujuan pembekalan dunia kerja hanya didukung secara tidak langsung oleh materi kesuryalayaan dan arahan pimpinan, dan keduanya belum memiliki alat ukur hasil. Hal ini menjadi prioritas perbaikan pada penyelenggaraan berikutnya.

Tabel 5. Keselarasan Tujuan, Acara, dan Indikator Evaluasi

Tujuan	Acara pendukung	Indikator evaluasi (usulan)
Pembekalan dunia kerja	Materi kesuryalayaan dan profil LDTQN; arahan pimpinan; belum ada sesi kesiapan kerja yang eksplisit	Skor kesiapan kerja sebelum dan sesudah kegiatan; penelusuran lulusan
Pembentukan akhlakul karimah	Qiyamullail, amaliah, ziarah, tajdid talqin; pendampingan mentor	Catatan observasi mentor; umpan balik peserta

Sumber: Tim pengabdian (2026); indikator merupakan usulan

4.7. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan dilakukan melalui tiga mekanisme. Pertama, kehadiran: peserta wajib mengisi daftar hadir setiap materi, mengenakan tanda peserta, dan tidak meninggalkan lokasi tanpa izin ketua panitia (LDTQN, 2026). Kedua, standar kelulusan: peserta harus hadir minimal 80% dan kelulusan Upgrading I berdampak pada keikutsertaan wisuda, sehingga tersedia insentif yang kuat bagi kepatuhan. Ketiga, pelaporan: hasil kegiatan dilaporkan secara tertulis oleh panitia, termasuk kendala dan harapan perbaikan.

Dalam kerangka empat tingkat evaluasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006), pengukuran reaksi atau kepuasan peserta, pembelajaran, perubahan perilaku di tempat kerja, dan hasil bagi lembaga belum dilakukan. Dengan demikian, pemantauan telah berjalan pada aspek kepatuhan dan administrasi, sedangkan pengukuran dampak menjadi tindak lanjut. Hal ini penting karena tujuan pertama kegiatan menyangkut kesiapan kerja lulusan, yang hanya dapat dinilai melalui penelusuran lulusan setelah kegiatan.

4.8. Penanganan Risiko

Panitia menyiapkan sejumlah langkah pengelolaan risiko, yaitu penugasan lima personel keamanan dan pembantu umum, larangan merokok di area kegiatan, kewajiban menjaga kebersihan, serta jeda istirahat malam empat jam sebelum Qiyamul Lail pukul 02.00 (STIELM, 2026; LDTQN, 2026). Tim pelaksana tidak mencatat adanya insiden selama kegiatan. Meski demikian, tiga risiko belum ditangani secara eksplisit, yaitu ketidakhadiran peserta yang berdampak pada kelulusan, beban fisik kegiatan yang berlangsung sekitar 22 jam, dan ketergantungan pada mitra dalam penyelenggaraan program. Matriks risiko sederhana yang memuat kemungkinan, dampak, dan tindakan pencegahan dapat ditambahkan pada tahap persiapan.

4.9. Kendala dan Tindak Lanjut

Tim pelaksana mencatat satu kendala utama, yaitu tidak semua lulusan dapat mengikuti kegiatan karena sebagian sudah bekerja. Ini merupakan masalah partisipasi: kegiatan sudah dijadwalkan pada akhir pekan, tetapi syarat kehadiran minimal 80% dan keterkaitannya dengan wisuda menyulitkan lulusan yang terikat jadwal kerja. Formulir biodata peserta sebenarnya sudah memuat isian "pekerjaan saat ini" (LDTQN, 2026), sehingga data untuk memetakan lulusan yang bekerja dapat dimanfaatkan sejak tahap pendaftaran.

Berdasarkan evaluasi tersebut, dirumuskan lima tindak lanjut yang dirangkum menurut tahap kegiatan pada Tabel 6. Tindak lanjut 1 (T1): merumuskan indikator capaian yang terukur dan instrumen evaluasi, misalnya kepuasan peserta dan penelusuran lulusan beberapa bulan setelah kegiatan. T2: menambahkan modul kesiapan kerja berisi etos kerja, etika profesi, dan komunikasi kerja tanpa mengurangi porsi pembinaan rohani. T3: menyediakan skema partisipasi alternatif, yaitu pendaftaran awal dengan kalender yang diumumkan jauh hari, gelombang cadangan, dan dispensasi tertulis bagi lulusan yang bekerja, sambil mempertahankan syarat kehadiran sebagai standar mutu. T4: menyusun prosedur operasional baku (SOP) kemitraan dengan LDTQN yang mengatur pembagian peran antara mentor dan mitra. T5: memperbaiki dokumen kegiatan dengan menyelaraskan rincian persyaratan administrasi antardokumen, misalnya jumlah fotokopi KTP dan pas foto yang berbeda antara tata tertib dan formulir biodata (LDTQN, 2026).

Tabel 6. Ringkasan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut Menurut Tahap Kegiatan

Tahap	Kondisi Pelaksanaan	Tindak Lanjut
Persiapan	SK panitia, jadwal, dan tata tertib tersedia; indikator capaian tidak diuraikan	Tetapkan indikator capaian (T1)
Pembagian tugas dan kemitraan	Struktur 31 personel; rasio mentor:peserta 1:7,7; LDTQN menyediakan program dan narasumber	SOP kemitraan dengan LDTQN; pembagian peran mentor dan mitra (T4)
Pelaksanaan	16 mata acara dalam sekitar 21 jam 45 menit	Tambah modul kesiapan kerja; sediakan skema partisipasi alternatif (T2, T3)
Pemantauan dan evaluasi	Kehadiran ≥80%, daftar hadir, laporan tertulis; hasil terukur belum dilaporkan	Ukur kepuasan peserta; lakukan penelusuran lulusan (T1, T5)

Sumber: Tim pengabdian (2026)

Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan telah berjalan melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terarah. Peningkatan mutu berikutnya terletak pada pengukuran hasil dan penyelarasan isi acara dengan tujuan pembekalan kerja.

Secara praktis, tindak lanjut tersebut dapat dijadwalkan dalam siklus tahun berikutnya. SK panitia dan kalender kegiatan sebaiknya diterbitkan lebih awal daripada rentang 52 hari pada tahun ini agar lulusan yang bekerja dapat mengatur cuti atau izin; instrumen evaluasi disusun bersamaan dengan persiapan kegiatan; modul kesiapan kerja disiapkan bersama LDTQN dan pengguna lulusan; dan penelusuran lulusan dilakukan beberapa bulan setelah kegiatan sebagai bahan evaluasi tingkat hasil.

4.10. Keterkaitan Antartahap Kegiatan

Hasil evaluasi kegiatan ini memperlihatkan bahwa tahapan kegiatan saling berkaitan. Persiapan yang belum menetapkan indikator capaian membuat pemantauan tidak memiliki tolok ukur hasil, sehingga pemantauan bertumpu pada kepatuhan administratif. Dengan kata lain, kekurangan pada tahap awal, yaitu perumusan indikator, terbawa hingga tahap akhir.

Metode kegiatan yang imersif juga berbeda dengan pelatihan kesiapan kerja yang diusulkan Sehabuddin dan Bahri (2019), yaitu diskusi, demonstrasi, dan praktik. Keduanya dapat saling melengkapi: pembiasaan melalui pengalaman langsung membentuk sikap, sedangkan diskusi dan praktik melatih keterampilan kerja. Integrasi keduanya sejalan dengan bukti bahwa kesiapan kerja dipengaruhi gabungan *soft skills*, pengalaman magang, dan pengalaman berorganisasi (Turangan et al., 2025).

4.11. Manfaat dan Keberlanjutan Program

Sebagai kegiatan pengabdian, program ini memberi manfaat pada tiga pihak. Bagi lulusan, kegiatan menyediakan ruang pembinaan rohani dan pembekalan sebelum memasuki dunia kerja atau wisuda, disertai kitab

Uquudul Juman, panduan ibadah, materi, dan kartu anggota dari LDTQN. Bagi STIELM, kegiatan menjalankan tanggung jawab terhadap lulusan dalam kerangka Tri Dharma (Republik Indonesia, 2012). Bagi mitra, kegiatan menambah peserta program Upgrading I dari kalangan lulusan perguruan tinggi. Keberlanjutan program ditopang oleh tiga hal yang sudah tampak, yaitu pelembagaan melalui SK panitia, keterkaitan dengan wisuda yang mendorong keikutsertaan, dan kemitraan dengan lembaga yang telah memiliki program rutin. Keberlanjutan akan lebih kuat bila disertai data hasil yang menunjukkan manfaat bagi lulusan, sebab data semacam itu menjadi dasar pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban kepada pemangku kepentingan.

4.12. Keterbatasan Kegiatan

Kegiatan dan evaluasi ini memiliki dua keterbatasan. Pertama, evaluasi bersumber dari dokumen dan pengamatan tim pelaksana sehingga persepsi peserta, mentor, dan mitra belum terekam; wawancara atau survei pada penyelenggaraan berikutnya dapat melengkapinya. Kedua, evaluasi mencakup satu kali penyelenggaraan sehingga kecenderungan antarperiode belum dapat dianalisis. Meski demikian, tahapan kegiatan dan indikator yang digunakan dapat dipakai ulang oleh pengelola program pembinaan lulusan lain untuk menilai pelaksanaan program mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian Pesantren Sarjana, Diploma, dan Magister STIELM tahun akademik 2025/2026 telah terlaksana bersama LDTQN bagi 92 lulusan. Persiapan diwujudkan melalui SK panitia, jadwal, dan tata tertib; pembagian tugas melalui struktur 31 personel dengan rasio mentor terhadap peserta 1:7,7 dan kemitraan dengan LDTQN; pelaksanaan pada 10–11 Oktober 2026 bagi 92 peserta dengan pola pembiasaan yang imersif; dan pemantauan melalui syarat kehadiran minimal 80% serta laporan tertulis. Kendala utama adalah terbatasnya partisipasi lulusan yang sudah bekerja.

Hal yang perlu diperbaiki adalah belum adanya indikator capaian dan evaluasi dampak serta belum adanya materi kesiapan kerja yang eksplisit. Saran untuk penyelenggaraan berikutnya adalah menetapkan indikator dan evaluasi pasca-kegiatan, menambahkan modul kesiapan kerja, menyediakan skema partisipasi alternatif, dan menyusun SOP kemitraan. Kegiatan lanjutan dapat mengukur dampak kegiatan terhadap kesiapan kerja dan karakter lulusan melalui survei atau penelusuran lulusan. Bagi pengelola program pembinaan lulusan di lingkungan pesantren, pengalaman ini menunjukkan bahwa kekuatan program terletak pada kelembagaan dan kemitraan, sedangkan peluang peningkatan mutu terletak pada keterukuran hasil.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh panitia Pesantren Sarjana baik dari STIE Latifah Mubarokiyah maupun dari Lembaga Dakwah Tarekat Qodiriyah Naqsyabandiyah (LDTQN) Pondok Pesantren Suryalaya atas dukungan dan kerja sama dalam penyelenggaraan kegiatan serta penyediaan data.

DAFTAR PUSTAKA

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Lembaga Dakwah Tarekat Qodiriyah Naqsyabandiyah (LDTQN). (2026). *Dokumen Upgrading I Angkatan ke-224: Jadwal kegiatan, persyaratan dan tata tertib peserta, serta formulir biodata peserta*. Tasikmalaya: Pengurus Pusat LDTQN Pondok Pesantren Suryalaya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Republik Indonesia. (2012). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Sehabuddin, A., & Bahri, S. (2019). Training for preparation to enter the world work to improve alumni soft skill Department of IPS Economic Education UIN Mataram. *Indonesian Journal of Devotion and Empowerment, 1*(2), 16–20. https://doi.org/10.15294/ijde.v1i2.42257

STIELM. (2026). *Surat Keputusan Ketua STIELM Nomor SKEP-507/Ket/STIELM/VIII/2026 tentang pengangkatan panitia pelaksana kegiatan pesantren bagi lulusan diploma, sarjana dan magister tahun akademik 2025/2026*. Tasikmalaya: STIE Latifah Mubarokiyah.

Turangan, J., Herwindiati, D. E., & Muis, M. (2025). From campus to career: How internship, skills, and organizational exposure shape work readiness. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 9*(2), 349–360. https://doi.org/10.24912/jmieb.v9i2.35388