



SOSIALISASI TRANSFORMASI PROFESIONAL SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK LULUSAN PERGURUAN TINGGI

Oleh

Lalang Saksono¹, Sugeng Karyadi², Saprudin³, Liasulistia Ningsih⁴, Indra Ismayudi Tanjung⁵

¹Universitas Islam Jakarta, Indonesia

²Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

³Universitas Gorontalo, Indonesia

^{4,5} Universitas Teuku Umar, Indonesia

Email: ¹lalangsaksono@yahoo.com, ²sugeng.karyadi@ulm.ac.id,

³saprudin545@gmail.com, ⁴liasulistia@utu.ac.id, ⁵indratanjung@utu.ac.id

Article History:

Received: 28-03-2024

Revised: 05-03-2024

Accepted: 30-04-2025

Keywords:

Sosialisasi, Transformasi
Profesional Sumber Daya
Manusia, Lulusan Perguruan
Tinggi

Abstract: *Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan sosialisasi transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi. Subyek dalam pengabdian ini adalah mahasiswa lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Untuk membantu transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi metode yang dipakai menggunakan dalam bentuk sosialisasi. Transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi adalah proses perubahan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu institusi perguruan tinggi yang diharapkan memberikan dampak kepada masyarakat. Transformasi ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan keterampilan sumber daya manusia, peningkatan pengetahuan sumber daya manusia, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.*

PENDAHULUAN

Ekonomi sumber daya manusia adalah cabang ilmu ekonomi yang mempelajari bagaimana sumber daya manusia berperan dalam proses produksi, pertumbuhan ekonomi, dan pembangunan suatu Negara (Kurdhi et al., 2023). Ekonomi sumber daya manusia menganalisis bagaimana sumber daya manusia, baik secara individu maupun kolektif, berkontribusi dalam pasar tenaga kerja dan bagaimana mereka memperoleh pendapatan. Ekonomi sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi sumber daya manusia agar dapat berkontribusi lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan suatu negara.

Sumber daya manusia adalah perencana, actor, dan penentu mencapai tujuan organisasi, jadi sumber daya manusia selalu memainkan peran yang proaktif dan dominan di setiap organisasi (Tambunan et al., 2024; Tambunan et al., 2025). Oleh karena itu, semua organisasi harus menggunakan sumber daya manusia khusus di bidang pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan tugas secara optimal menggunakan



departemen sumber daya manusia kelembagaan untuk memastikan bahwa bakat dapat bekerja paling baik untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Gultom et al., 2024).

Sumber daya manusia adalah faktor penting untuk keberlanjutan suatu organisasi dan merupakan hal terpenting dalam mengukur keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang terlibat adalah mereka yang bersedia menggunakan dan mencapai tujuan organisasi (Marwansyah, 2014). Kemampuan untuk mengembangkan, membuat keputusan, dan memperluas hubungan sebagai proses meningkatkan keterampilan konseptual atau kemampuan untuk mengembangkan, membuat keputusan, dan memperluas hubungan secara sistematis diimplementasikan, diatur, dan diimplementasikan oleh karyawan oleh manajer.

Pengembangan biasanya dikaitkan dengan meningkatkan keterampilan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia terpapar pada fakta bahwa individu atau karyawan tahu, pengetahuan, dan keterampilan khusus yang berkembang untuk membuat bekerja. Pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai melalui pengembangan karir, pendidikan, dan pelatihan. Ketergantungan organisasi pada merekrut bakat baru kemudian akan berkurang (Fathoni, 2006).

Sumber daya manusia pengembangan adalah upaya manajemen, keterampilan karyawan, dan kinerja organisasi melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengubah departemen sumber daya manusia organisasi dari kondisi ke kondisi lain yang lebih baik, untuk mempersiapkan tanggung jawab di masa depan untuk mencapai tujuan organisasi.

Transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi adalah proses perubahan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu institusi perguruan tinggi yang diharapkan memberikan dampak kepada masyarakat. Tujuan transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi adalah untuk memastikan sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan kinerja organisasi, dan mencapai tujuan strategis.

Perguruan tinggi di Indonesia ialah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, seperti universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, dan akademi. Perguruan tinggi menyediakan program diploma, sarjana, magister, doktor, profesi, dan spesialis. Peserta didik disebut mahasiswa dan tenaga pendidiknya disebut dosen. Profil lulusan perguruan tinggi adalah gambaran peran, kemampuan, dan karakteristik yang diharapkan dimiliki oleh lulusan suatu program studi setelah menyelesaikan pendidikan mereka. Profil ini mencakup aspek karakter, sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang akan membekali lulusan untuk berkarier atau melanjutkan studi

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan sosialisasi transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi.

METODE

Subjek dalam pengabdian kepada masyarakat adalah masyarakat yang membutuhkan bantuan dan bimbingan untuk meningkatkan kemampuan dalam pemecahan masalah dan menunjang pembangunan (Pandiangan et al., 2023; Pandiangan et al., 2025). Subjek dalam pengabdian kepada masyarakat diharapkan dapat mengamalkan ilmu



pengetahuan dan teknologi untuk kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Subyek dalam pengabdian ini adalah mahasiswa lulusan perguruan tinggi di Indonesia.

Sumber-sumber yang dipakai dalam membantu pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung, melainkan melalui sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti laporan, dokumen, atau data yang dikumpulkan oleh orang lain. Data ini digunakan sebagai informasi pendukung atau sebagai sumber data tambahan (Fransisco et al., 2024; Marcella et al., 2024; Pandiangan, 2023; Pandiangan et al., 2024; Wijaya et al., 2024).

Untuk membantu transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi metode yang dipakai menggunakan dalam bentuk sosialisasi. Sosialisasi adalah suatu usaha untuk memberikan informasi tentang suatu kabar atau berita. Sosialisasi juga dapat disebut sebagai promosi. Promosi terjadi karena ada juga yang harus disampaikan, terjadinya sosialisasi membuat tersebarnya suatu informasi yang tidak diketahui oleh masyarakat bnyak dan terjadinya informasi membuat terjalinnya hubungan antara penyampaian pesan dan penerima pesan (Pandiangan et al., 2023; Pandiangan et al., 2025). Sosialisasi program adalah proses mengkomunikasikan program-program perusahaan kepada masyarakat dengan tujuan untuk memberikan pengenalan dan penghayatan dalam lingkungan tertentu.

HASIL

Profil Lulusan Perguruan Tinggi

Profil lulusan perguruan tinggi adalah gambaran peran, kemampuan, dan karakteristik yang diharapkan dimiliki oleh lulusan suatu program studi setelah menyelesaikan pendidikan mereka. Profil ini mencakup aspek karakter, sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang akan membekali lulusan untuk berkarier atau melanjutkan studi.

1. Karakter

Karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak, dan budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang. Karakter mencakup tabiat, watak, dan kepribadian yang membedakan individu satu dengan yang lain.

2. Sikap

Sikap adalah suatu pandangan atau kecenderungan dalam mengekspresikan sesuatu, baik itu benda atau orang, dengan bentuk suka atau tidak suka.

3. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, hasil dari pengalaman, pengamatan, atau pembelajaran tentang suatu hal. Pengetahuan dapat berupa fakta, konsep, teori, atau keterampilan, dan dapat diperoleh melalui berbagai cara seperti belajar, membaca, mengamati, atau pengalaman.

4. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, cepat, dan tepat, baik itu bersifat fisik maupun mental. Keterampilan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui latihan dan pengalaman.



Sosialisasi Transformasi Profesional Sumber Daya Manusia untuk Lulusan Perguruan Tinggi

Transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi adalah proses perubahan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu institusi perguruan tinggi yang diharapkan memberikan dampak kepada masyarakat.

Tujuan transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi adalah untuk memastikan sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan kinerja organisasi, dan mencapai tujuan strategis.

Gambar 1. Transformasi Profesional Sumber Daya Manusia untuk Lulusan Perguruan Tinggi



Transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi ini mencakup berbagai aspek, seperti:

1. Peningkatan Keterampilan Sumber Daya Manusia
2. Peningkatan Pengetahuan Sumber Daya Manusia
3. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia

KESIMPULAN

Transformasi profesional sumber daya manusia untuk lulusan perguruan tinggi adalah proses perubahan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu institusi perguruan tinggi yang diharapkan memberikan dampak kepada masyarakat. Transformasi ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan keterampilan sumber daya manusia, peningkatan pengetahuan sumber daya manusia, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Fransisco, F., Prasetyo, K., Surya, S., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Faktor-Faktor Fundamental Terhadap Earning Per Share Pada Perusahaan Perbankan



- BUMN. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5837-5844.
- [3] Gultom, J. A., Pandiangan, S. M. T., Silitonga, M., Sinurat, W., & Naibaho, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUK. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(1), 14-18.
- [4] Gultom, J. A., Silitonga, M., Pandiangan, S. M. T., & Sinurat, W. (2024). ANALISIS SERVEQUAL DAN IMPORTANCE PERFORMANCE ANAYLISIS (IPA) UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN PELANGGAN PADA BENGKEL SEPEDA MOTOR. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(2), 56-68.
- [5] Kurdhi, N. A., Sunarta, D. A., SH, M., Nur, N., Jenita, S. E., Hatta, I. H. R., ... & Rahman, A. (2023). *Statistika Ekonomi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [6] Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Covid-19 Pandemic: Is there any impact on the Agribusiness Index? *Research of Finance and Banking*, 2(2), 87-96.
- [7] Marcella, V., Hutahaeen, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Determinant of Transfer Pricing Practices for Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange Period 2020-2022. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(6), 1986-1993.
- [8] Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Packaging Design and E-Satisfaction on Repurchase Intention with Quality of Service as an Intervening Variable to the Politeknik Unggulan Cipta Mandiri Students Using E-Commerce Applications. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)*, 3(4), 51-58.
- [10] Pandiangan, S. M. T. (2024). Effect of Income and Expenditure on Foreign Visitors at Indonesian Commercial Tourist Attractions. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(2), 1-7.
- [11] Pandiangan, S. M. T., Gultom, J. A., Ariani, D., Dharmawan, D., & Butar-Butar, R. S. (2023). Effect of Problem-Based Learning Model on Learning Outcomes in Microeconomic Course. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5572-5575.
- [12] Pandiangan, S. M. T., Pattiasina, V., Mawadah, B., & Dharmawan, D. Suratminingsih. (2023). Effectiveness of Problem-Based Learning Model on Critical Thinking Ability in Financial Management Course. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5576-5580.
- [13] Pandiangan, S. M. T., Tambunan, H. N., Gultom, J. A., & Hutahaeen, T. F. (2024). Analysis of Asset Management Ratio and Solvency Management Ratio. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System (JCFMBS)*, 4(2), 25-36.
- [14] Pandiangan, S. M. T., Fachrurazi, I., & Kevin, N. Yulia, & Dharmawan, Donny. (2024). *Increasing Learning Achievement through the Application of Inquiry Methods in Entrepreneurship Courses*. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 2471-2476.
- [15] Pandiangan, S. M. T., Sintesa, N., MM, C. P., Tarmin Abdulghani, S. T., MT, C., Ayi Muhiban, S. E., ... & Ak, M. (2024). *PENGANTAR BISNIS DIGITAL*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [16] Pandiangan, S. M. T., Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., Gultom, J. A., & LC, M. A. (2024). Effect of Service Quality on Hotel Guest Loyalty with Hotel Guest Satisfaction as an Intervening Variable in Five-Star Hotel. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(3), 33-41.
- [17] Pandiangan, S. M. T., Sigalingging, L., Nafisa, L., Tasrim, T., & Santosa, S. (2025).



- PELATIHAN PENGGUNAAN FITUR SPSS KEPADA WIRAUSAHA SEBAGAI SARANA PROMOSI BISNIS. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(8), 1585-1592.
- [18] Pandiangan, S. M. T., Dharmawan, D., Hariyanto, M., Pujiastuti, E., & Zalogo, E. F. (2025). Resilience Management in Generation Z Entrepreneurs in Medan City. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(1), 19-26.
- [19] Sihombing, R. S. Z., Tutik, D. W., Nathalie, N., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Pertumbuhan Dan Profitabilitas Terhadap Earning Per Share Terhadap PT. Bank BRI Tbk Pada Tahun 2018-2021. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8085-8093.
- [20] Tambunan, H. N., Pandiangan, S. M. T., & Candra, S. Mei Veronika Sri Endang, & Hendarti, Ricca. (2024). Upaya Peningkatan Perekonomian dengan Memanfaatkan Potensi Ibu Rumah Tangga di Era Digital pada Kelurahan Durian, Kecamatan Medan Timur. *E-Amal: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4 (1), 1-6.
- [21] Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.
- [22] Tambunan, H. N., Haribowo, R., Akbar, A., Munizu, M., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1), 161-169.
- [23] Wijaya, A., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). PENGARUH FEE AUDIT, AUDIT TENURE, REPUTASI AUDITOR, KOMITE AUDIT, DAN ROTASI AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2022. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4426-4438.
- [24] Yoppy, I., Hartono, I. A., Hutahaeen, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Influence Profitability, Policy debt, Policy Dividend, Investment Decision, And Firm Size to Company Value Manufacture Sub Sector Food and Drink Which Registered In the Indonesian Stock Exchange. *International Journal of Economics Social and Technology*, 2(3), 175-183.