



PELATIHAN PERENCANAAN KARIER DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL DARI PEMANFAATAN PENGGUNAAN PLATFORM *LINKEDIN*

Oleh

Roy Setiawan¹, Indra Rustiawan², Rasty Yulia³, Ris Akril Nurimansjah⁴, Muhammad Iqbal Fajri⁵

¹Universitas Kristen Petra, Indonesia

²Universitas Putra Indonesia Cianjur, Indonesia

³Institut Maritim Prasetya Mandiri, Indonesia

⁴Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

⁵Universitas Syiah Kuala, Indonesia, iqblfjri@feb.usk.ac.id

E-mail: ¹roy@petra.ac.id, ²indra.rustiawan@gmail.com, ³rastyulia83@gmail.com,

⁴risakril@unanda.ac.id, ⁵iqblfjri@feb.usk.ac.id,

Article History:

Received: 19-09-2025

Revised: 20-10-2025

Accepted: 22-10-2025

Keywords:

Perencanaan Karier,
Pengembangan
Profesional, LinkedIn,
Pelatihan

Abstract: Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan tidak hanya pengetahuan tetapi juga kesiapan perencanaan karier dan pengembangan profesional dari pemanfaatan penggunaan platform LinkedIn. Pengabdian kepada masyarakat ini diberikan dalam bentuk pelatihan. Pelatihan diberikan dengan metode pedagogi yang meliputi metode ceramah, demonstrasi, dan diskusi mengenai perencanaan karier dan pengembangan profesional dari pemanfaatan penggunaan platform LinkedIn. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karier dan pengembangan profesional dari pemanfaatan penggunaan platform LinkedIn di mulai dari membangun profil LinkedIn yang optimal, strategi membangun jaringan profesional, memaksimalkan fitur LinkedIn untuk peluang karier, pengembangan keterampilan dengan LinkedIn Learning, dan menjadi pemimpin opini.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh kegiatan yang berkaitan dengan karyawan mulai dari rekrutmen hingga pension (Dessler, 2015). Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kontribusi produktif karyawan demi mencapai tujuan organisasi, sambil memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, melalui beberapa aspek utama seperti meningkatkan kinerja dan produktivitas, mempertahankan karyawan yang berkualitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan adil, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Mangkunegara, 2013).

Perencanaan karier adalah proses strategis untuk menentukan tujuan karier dan

langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Proses ini melibatkan pemahaman diri (minat, bakat, nilai, dan kemampuan) serta eksplorasi pilihan karier, yang kemudian diterjemahkan menjadi rencana aksi untuk pengembangan profesional jangka pendek dan jangka panjang. Pengembangan profesional adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam sebuah karier (Siagian, 2013). Tujuannya adalah untuk memajukan karier, tetap kompetitif di industri yang terus berkembang, dan mencapai potensi penuh dalam pekerjaan. Proses ini dapat mencakup berbagai aktivitas seperti mengikuti kursus *online*, pelatihan, lokakarya, mendapatkan sertifikasi, hingga belajar dari rekan kerja atau mentor.

Perencanaan karier dan pengembangan profesional di *LinkedIn* dapat dilakukan dengan mengoptimalkan profil, membangun jaringan, dan memanfaatkan fitur seperti *LinkedIn Learning*. Kunci utamanya adalah membangun citra profesional yang kuat melalui ringkasan profil yang menarik, keahlian yang relevan, dan interaksi aktif, serta menggunakan platform untuk mencari peluang belajar dan lowongan pekerjaan.

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan tidak hanya pengetahuan tetapi juga kesiapan perencanaan karier dan pengembangan profesional dari pemanfaatan penggunaan platform *LinkedIn*.

METODE

Pengabdian kepada masyarakat ini diberikan dalam bentuk pelatihan. Pelatihan diberikan dengan metode pedagogi yang meliputi metode ceramah, demonstrasi, dan diskusi mengenai perencanaan karier dan pengembangan profesional dari pemanfaatan penggunaan platform *LinkedIn*. Metode ceramah adalah metode penyampaian materi pelajaran secara lisan oleh penceramah kepada pendengar secara langsung saat kegiatan berjalan (Fransisco et al., 2024; Lumbanraja et al., 2024; Marcella et al., 2024; Pandiangan et al., 2024). Metode ini bersifat satu arah, di mana penceramah menjadi pusat pembelajaran dan pendengar menerima informasi secara pasif, sehingga keberhasilannya sangat bergantung pada kemampuan komunikasi penceramah (Pandiangan et al., 2023; Ratnawita et al., 2023). Kelebihan metode ini antara lain murah, mudah, dan dapat menyampaikan materi yang luas, sementara kekurangannya adalah cenderung membuat pendengar pasif dan sulit untuk mengetahui tingkat pemahaman semua pendengar secara langsung (Sihombing et al., 2024; Wijaya et al., 2024; Yoppy et al., 2023). Metode demonstrasi adalah metode mengajar yang berfokus pada peragaan atau pertunjukan untuk menjelaskan suatu proses, kejadian, atau cara melakukan sesuatu, baik secara langsung maupun melalui media. Metode ini bertujuan agar peserta memahami materi secara lebih konkret dan terarah dengan menyaksikan secara langsung atau melalui peragaan visual seperti video atau poster (Pandiangan, 2023; Sudirman et al., 2023). Metode diskusi adalah interaksi antar peserta atau antara peserta dengan instruktur untuk membahas, menganalisis, dan memecahkan masalah bersama melalui perbincangan ilmiah untuk bertukar pendapat, mengumpulkan gagasan, dan mencari solusi (Tambunan et al., 2024; Tambunan dan Pandiangan, 2024). Metode ini dapat diterapkan dalam berbagai bentuk, seperti diskusi kelas, diskusi kelompok kecil, simposium, atau debat, dengan tujuan melatih siswa berpikir kritis, menghargai perbedaan pendapat, dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab (Gultom et al., 2024; Kurdhi et al., 2023; Mariani et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Karier dan Pengembangan Profesional Karyawan

Perencanaan karier dan pengembangan profesional karyawan adalah proses terstruktur untuk membantu karyawan mencapai tujuan karier mereka dengan mengidentifikasi aspirasi, kekuatan, dan kelemahan, serta menyusun rencana aksi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui berbagai kegiatan (Pandiangan, 2022). Tujuan utamanya adalah pertumbuhan profesional karyawan secara berkelanjutan yang berdampak positif pada kinerja individu dan perusahaan (Pandiangan et al., 2025; Tambunan et al., 2025). Tahapan perencanaan dan pengembangan karier:

1. Penilaian Diri

Mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, nilai, minat, dan aspirasi pribadi, sering kali melalui evaluasi kinerja, penilaian, dan diskusi.

2. Eksplorasi Karier

Melakukan riset pasar kerja, mempelajari persyaratan pekerjaan, dan mengeksplorasi berbagai peluang dan jalur karier yang mungkin ada dalam organisasi atau industri.

3. Penetapan Tujuan

Menetapkan sasaran karier yang jelas, spesifik, dan realistis, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

4. Pengembangan Rencana Aksi

Merancang langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan, seperti mengikuti pelatihan, mendapatkan sertifikasi, atau mencari pengalaman kerja baru.

5. Pengembangan Keterampilan

Meningkatkan keterampilan yang relevan melalui pendidikan, pelatihan, dan praktik langsung di tempat kerja.

6. Evaluasi dan Penyesuaian

Secara berkala mengevaluasi kemajuan dan melakukan penyesuaian pada rencana jika diperlukan.

Pelatihan Perencanaan Karier dan Pengembangan Profesional dari Pemanfaatan Penggunaan Platform *LinkedIn*

LinkedIn adalah platform jejaring sosial profesional terbesar di dunia yang berfokus pada jaringan profesional, pencarian kerja, dan pengembangan karier. Pengguna dapat membuat profil yang berfungsi seperti *resume online*, terhubung dengan profesional lain, mencari pekerjaan dan magang, serta membangun merek pribadi dan jaringan profesional.



Gambar 1. *LinkedIn*

Pelatihan perencanaan karier dan pengembangan profesional dari pemanfaatan

penggunaan platform *LinkedIn* di mulai dari:

1. Membangun Profil *LinkedIn* yang Optimal

Untuk mengoptimalkan profil *LinkedIn*, fokuslah pada dasar-dasar yang kuat seperti foto profesional dan *headline* yang menarik, lengkapi bagian 'Tentang' dengan ringkasan profesional yang jelas dan fokus pada pencapaian, serta perbarui detail pengalaman kerja dan pendidikan. Selain itu, aktiflah dengan membangun jaringan, berpartisipasi dalam diskusi grup, dan minta rekomendasi dari koneksi untuk meningkatkan visibilitas.

2. Strategi Membangun Jaringan Profesional

Strategi membangun jaringan profesional meliputi memulai dari lingkungan terdekat, aktif di media sosial profesional seperti *LinkedIn*, hadir di acara industri dan seminar, serta bergabung dengan komunitas profesional. Penting juga untuk membangun hubungan yang otentik dengan saling membantu dan menjaga komunikasi, serta menjaga dan mengembangkan jaringan yang sudah ada.

3. Memaksimalkan Fitur *LinkedIn* untuk Peluang Karier

Untuk memaksimalkan peluang karier di *LinkedIn* harus mengoptimalkan profil dengan foto profesional dan ringkasan yang kuat, menggunakan kata kunci yang relevan, dan membangun jaringan secara aktif. Selain itu, luangkan waktu untuk berbagi konten, meminta rekomendasi, serta memanfaatkan fitur seperti "Open to Work" dan *LinkedIn Learning* untuk meningkatkan visibilitas bagi perekrut.

4. Pengembangan Keterampilan dengan *LinkedIn Learning*

LinkedIn Learning membantu mengembangkan keterampilan melalui berbagai kursus video yang dipimpin oleh ahli di bidang bisnis, teknologi, dan kreatif yang dapat belajar sesuai kecepatan sendiri, mengembangkan keterampilan teknis dan lunak, dan mendapatkan sertifikat penyelesaian yang dapat dibagikan di profil *LinkedIn*.

5. Menjadi Pemimpin Opini.

Untuk membangun profil *LinkedIn* yang optimal perlu mengoptimalkan bagian-bagian utama seperti foto profesional, *headline* yang informatif, ringkasan yang menarik, dan pengalaman yang detail dengan fokus pada pencapaian. Selain itu, lengkapi profil dengan keahlian yang relevan, minta rekomendasi, serta gunakan kata kunci yang tepat agar profil mudah ditemukan oleh perekrut dan profesional lain.

KESIMPULAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karier dan pengembangan profesional dari pemanfaatan penggunaan platform *LinkedIn* di mulai dari membangun profil *LinkedIn* yang optimal, strategi membangun jaringan profesional, memaksimalkan fitur *LinkedIn* untuk peluang karier, pengembangan keterampilan dengan *LinkedIn Learning*, dan menjadi pemimpin opini.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Dessler. Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [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 ANALYSIS (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] Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [8] Marcella, V., Hutahaeon, 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.
- [9] Mariani Alimuddin, S. E., Jana Sandra, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., Pandiangan, S. M. T., Solehudin, M. M., Ahmad, S. E., ... & SE, M. (2023). *Pengantar Ekonomika*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [10] Pandiangan, S. M. T. (2022). Analysis of Factors Affecting Interest in Buying a House. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2615-2620.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] Pandiangan, S. M. T., Tambunan, H. N., Gultom, J. A., & Hutahaeon, 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.
- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] Ratnawita, P., Tua, S. M., Pratomo, A. B., Saputra, E. K., & Nuryanto, U. W. (2023). Analysis of the Experience of Teachers on Student Achievement in Economics at Private High School. *Edumasapul. Jurnal Pendidikan*, 7(1), 522-526.
- [22] Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [23] 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.
- [24] Sudirman, S., Taryana, T., Suprihartini, Y., Maulida, E., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Lecturer Service Quality and Infrastructure Quality on Student Satisfaction. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3577-3582.
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] 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.
- [28] Tambunan, H. N., Hutasoit, D. T. M., Julyarman, N., Nathaniel, R., Fakih, C., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Talent Management Strategy to Face the Challenges of the Industrial Revolution 5.0 Era. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(2), 1109-1120.
- [29] 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.
- [30] 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.