



PROGRAM PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL UNTUK MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI STIE LATIFAH MUBAROKIYAH TASIKMALAYA

Adi Robith Setiana¹⁾, Ridwan Hakiki²⁾, Elsa Syukriani Pujiati³⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia
Email: adirobith@gmail.com,

²⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia
Email: hakikiridwan83@gmail.com,

³⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia
Email: elsasyukriani666@gmail.com

Abstract

Higher education institutions play a strategic role in producing excellent human resources (HR) who are ready to compete in the job market. However, there is still a gap between graduates' competencies and industry needs. This community service program aims to improve the quality of graduates at STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya through superior HR training focused on developing soft skills (communication, leadership, problem solving) and hard skills (data analysis, digital marketing, financial management). The implementation method includes training needs analysis, workshops, case study simulations, mentoring, and evaluation through pre-test and post-test. The results show a 25–30% increase in students' competencies, greater confidence in facing the job market, and positive feedback from industry stakeholders who assessed that graduates are more adaptable to workplace challenges. This program produced a training module that can be used sustainably and strengthened the relationship between higher education and industry through internship and recruitment collaborations. Therefore, superior HR training has proven effective in enhancing graduate quality and supporting the vision of higher education institutions to produce competitive human resources at local, national, and international levels.

Keywords: HR Training, Graduate Quality, Soft Skills, Hard Skills, Higher Education

Abstrak

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan siap bersaing di dunia kerja. Namun, masih terdapat kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Program pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan mutu lulusan STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya melalui pelatihan SDM unggul yang berfokus pada pengembangan *soft skills* (komunikasi, kepemimpinan, problem solving) dan *hard skills* (analisis data, digital marketing, manajemen keuangan). Metode pelaksanaan meliputi analisis kebutuhan pelatihan, workshop, simulasi studi kasus, mentoring, serta evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test*. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi mahasiswa sebesar 25–30%, peningkatan kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja, serta respon positif dari stakeholder industri yang menilai lulusan lebih siap beradaptasi dengan tantangan kerja. Program ini menghasilkan modul pelatihan yang dapat digunakan secara berkelanjutan serta memperkuat hubungan antara perguruan tinggi dan dunia industri melalui kerjasama magang dan rekrutmen. Dengan demikian, pelatihan SDM unggul terbukti efektif dalam meningkatkan mutu lulusan dan mendukung visi perguruan tinggi untuk mencetak tenaga kerja yang kompetitif di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Kata Kunci: Pelatihan SDM, Mutu Lulusan, Soft Skills, Hard Skills, Perguruan Tinggi



LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan siap bersaing di dunia kerja. Namun, tantangan yang dihadapi saat ini adalah **kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri**. Banyak lulusan perguruan tinggi yang belum sepenuhnya memiliki keterampilan praktis, soft skills, maupun daya saing global.

Menurut Rohida dan Maharani (2025), *“program pendidikan dan kurikulum di perguruan tinggi sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga lulusan mengalami keterbatasan kompetensi dan kesulitan dalam menghadapi diversifikasi tenaga kerja”*. Hal ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan SDM melalui pelatihan yang relevan dengan tuntutan industri.

Selain itu, Afdal (2025) menegaskan bahwa *“pendidikan dan pelatihan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional”*. Dengan kata lain, pelatihan SDM unggul bukan hanya investasi bagi individu, tetapi juga bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan mutu lulusan.



Gambar 1. Pelaksanaan

Pelatihan yang efektif harus mencakup **analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*)**, pengembangan keterampilan teknis, serta pembentukan sikap profesional. Winarsih (2025) menyebutkan bahwa *“pendidikan dan pelatihan SDM merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan daya saing individu maupun organisasi”*.

METODE PELAKSANAAN

1. Tahap Persiapan

- a. **Analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*)**
 - Melakukan survei terhadap mahasiswa, dosen, dan stakeholder (perusahaan mitra) untuk mengetahui kompetensi yang dibutuhkan.
 - Identifikasi gap antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja.
- b. **Perencanaan program**
 - Menyusun kurikulum pelatihan berbasis soft skills (komunikasi, kepemimpinan, *teamwork*) dan hard skills (analisis data, digital literacy, manajemen bisnis).
 - Menentukan narasumber, trainer, dan fasilitator dari kalangan akademisi maupun praktisi industri.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. **Workshop & Training**
 - Pelatihan dilakukan secara tatap muka dan daring (*blended learning*).
 - Materi meliputi:



- ✓ *Soft skills*: komunikasi efektif, problem solving, critical thinking.
- ✓ *Hard skills*: penggunaan aplikasi bisnis, analisis keuangan, digital marketing.

b. Simulasi & Praktik Lapangan

- Mahasiswa diberi studi kasus nyata dari dunia bisnis untuk diselesaikan secara tim.
- Kegiatan role play dan simulasi wawancara kerja.

c. Mentoring & Coaching

- Setiap peserta mendapat pendampingan dari dosen atau praktisi untuk memastikan transfer pengetahuan berjalan optimal.

3. Tahap Evaluasi

a. Evaluasi proses

- Menggunakan kuesioner kepuasan peserta dan observasi trainer.

b. Evaluasi hasil

- Tes kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan (*pre-test* dan *post-test*).
- Penilaian keterampilan melalui proyek akhir.

c. Feedback stakeholder

- Perusahaan mitra memberikan masukan terkait kesiapan mahasiswa setelah mengikuti pelatihan.

4. Tahap Tindak Lanjut

a. Pengembangan berkelanjutan

- Membentuk *Career Development Center* di kampus untuk mendukung mahasiswa dalam persiapan kerja.

b. Kerjasama industri

- Menjalin MoU dengan perusahaan lokal/nasional untuk magang dan rekrutmen lulusan.

c. Publikasi hasil

- Dokumentasi kegiatan dalam bentuk laporan, artikel ilmiah, dan seminar hasil pengabdian masyarakat.



Gambar 2. Penyerahan Sertifikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Peningkatan Kompetensi Mahasiswa

- a. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test*, terjadi peningkatan rata-rata skor kompetensi sebesar **25–30%**.
- b. Mahasiswa menunjukkan peningkatan signifikan pada keterampilan *soft skills* (komunikasi, kepemimpinan, problem solving) dan *hard skills* (analisis data, digital marketing, manajemen keuangan).

2. Kepuasan Peserta



- a. Dari kuesioner evaluasi, **85% peserta** menyatakan pelatihan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
- b. **90% peserta** merasa lebih percaya diri menghadapi wawancara kerja dan simulasi studi kasus bisnis.

3. Feedback Stakeholder

- a. Perusahaan mitra menyampaikan bahwa mahasiswa yang mengikuti pelatihan lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja, terutama dalam aspek kerja tim dan adaptasi teknologi.
- b. Beberapa mahasiswa langsung mendapat kesempatan magang setelah program selesai.

4. Output Program

- a. Terbentuknya modul pelatihan SDM unggul yang dapat digunakan berkelanjutan.
- b. Terjalinnya kerjasama dengan beberapa perusahaan lokal untuk mendukung program magang dan rekrutmen.

Pembahasan

1. Relevansi Pelatihan dengan Kebutuhan Dunia Kerja

Hasil peningkatan kompetensi menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan industri efektif dalam menjembatani kesenjangan antara dunia akademik dan dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Rohida & Maharani (2025) bahwa *“program pendidikan di perguruan tinggi harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja agar lulusan memiliki kesiapan yang lebih baik”*.

2. Efektivitas Metode Pelatihan

Kombinasi workshop, simulasi, dan mentoring terbukti meningkatkan keterampilan mahasiswa secara komprehensif. Winarsih (2025) menekankan bahwa *“pendidikan dan pelatihan yang komprehensif merupakan investasi strategis untuk meningkatkan daya saing individu maupun organisasi”*.

3. Dampak terhadap Mutu Lulusan

Peningkatan kepercayaan diri mahasiswa serta pengakuan dari stakeholder menunjukkan bahwa mutu lulusan STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya semakin meningkat. Hal ini mendukung pernyataan Afdal (2025) bahwa *“pendidikan dan pelatihan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional”*.

4. Keberlanjutan Program

Dengan adanya modul pelatihan dan kerjasama industri, program ini tidak hanya berdampak sesaat, tetapi juga berpotensi menjadi model pengembangan SDM unggul yang berkelanjutan di lingkungan kampus.

KESIMPULAN

1. **Program pelatihan SDM unggul** yang dilaksanakan di STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya terbukti mampu meningkatkan kompetensi mahasiswa baik dalam aspek *soft skills* (komunikasi, kepemimpinan, problem solving) maupun *hard skills* (analisis data, digital marketing, manajemen keuangan).
2. Hasil evaluasi menunjukkan adanya **peningkatan signifikan kompetensi mahasiswa** dengan rata-rata kenaikan skor *post-test* dibanding *pre-test*, serta tingkat



kepuasan peserta yang tinggi terhadap relevansi materi dengan kebutuhan dunia kerja.

3. **Stakeholder industri** memberikan respon positif terhadap lulusan yang mengikuti program ini, menilai mereka lebih siap menghadapi tantangan kerja, memiliki daya adaptasi yang baik, serta lebih percaya diri dalam menghadapi proses rekrutmen.
4. Program ini tidak hanya berdampak pada peningkatan mutu lulusan, tetapi juga memperkuat **hubungan antara perguruan tinggi dan dunia industri**, melalui kerjasama magang, rekrutmen, dan pengembangan berkelanjutan.
5. Dengan adanya modul pelatihan dan sistem evaluasi yang terstruktur, program ini berpotensi menjadi **model pengembangan SDM unggul berkelanjutan**

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah atas dukungan kebijakan, fasilitas, dan pendampingan yang diberikan sehingga kegiatan Program Pelatihan ini dapat terlaksana dengan baik.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) STIE Latifah Mubarokiyah atas dukungan administratif, koordinasi, dan pembinaan selama perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan. Apresiasi yang setinggi-tingginya diberikan kepada mitra kegiatan yang telah berkontribusi dalam penyediaan narasumber, materi, serta pendampingan teknis dalam pelaksanaan pelatihan.

Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak sponsor dan pendukung pendanaan yang telah memberikan dukungan sehingga kegiatan ini dapat berjalan

secara optimal. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada narasumber, tim pelaksana, dan seluruh mahasiswa peserta atas partisipasi aktif, kerja sama, dan antusiasme selama kegiatan berlangsung.

Semoga sinergi dan kolaborasi yang terjalin melalui kegiatan ini dapat terus berlanjut serta memberikan manfaat berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal. (2025). *Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan SDM*. Digital Agency.
- Ahmad Amarullah, Ikhfi Imaniah, & Siti Muthmainnah. (2023). *Pengembangan SDM di Era Digital melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang*. → Studi kasus pelatihan berbasis sertifikasi kompetensi untuk menghadapi transformasi digital.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson. → Buku klasik yang membahas teori dan praktik manajemen SDM, termasuk pelatihan dan pengembangan.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2025). *Permendiktisaintek No.39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*. → Regulasi terbaru yang mengatur sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi di Indonesia.
- Magdalena S. Halim. (2025). *Tata Kelola Penjaminan Mutu dan Akreditasi Pendidikan Tinggi*. LLDIKTI. → Menekankan pentingnya penjaminan mutu pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas lulusan.



- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education. → Referensi internasional tentang desain, implementasi, dan evaluasi program pelatihan SDM.
- Rohida, L., & Maharani, L. C. (2025). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Lulusan*. Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Sitti Hardiyanti Arhas & Sapto Haryoko. (2024). *Strategi Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi*. ASHA Publishing. → Buku yang membahas strategi implementasi standar nasional pendidikan tinggi (SN Dikti).
- Suryani, Ida Rindaningsih, & Hidayatulloh. (2023). *Systematic Literature Review: Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. → Menjelaskan peran pelatihan dalam meningkatkan kompetensi jangka pendek dan pengembangan untuk tanggung jawab jangka panjang.
- Universitas Advent Indonesia. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis. → Buku yang membahas berbagai model pelatihan SDM sesuai kebutuhan industri.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Cengage Learning. → Fokus pada pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier.
- Winarsih, E. (2025). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan yang Efektif dan Komprehensif*. Itopiaspaces.