

Mengasah Keterampilan SDM dan Literasi Keuangan: Langkah Awal Mahasiswa S1 Manajemen dalam Menyongsong Masa Depan

Reni Nur Arifah ^{1*}, Yetty Yuliany Kusumaningrum ²

^{1,2}*Prodi Manajemen, Institut Karya Mulia Bangsa, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia*

**Renina25@kmb.ac.id*

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan produktif, yang mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berfokus pada pentingnya membekali mahasiswa dengan keterampilan dasar dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pendekatan ini bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa sejak dini menghadapi tantangan dunia kerja dengan memahami konsep-konsep MSDM seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan kepemimpinan. Melalui strategi yang melibatkan pelatihan, pengalaman praktis, dan partisipasi aktif dalam kegiatan kampus, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses di masa depan, baik dalam dunia kerja maupun sebagai pemimpin di berbagai organisasi. Kegiatan ini dilakukan dengan mengadakan penyuluhan kepada mahasiswa.

Kata Kunci: Keterampilan, Strategi, MSDM, Literasi Keuangan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor kunci untuk kemajuan sebuah organisasi, perusahaan, dan negara, termasuk bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja (Muhammad & Mustari, 2021). Di Program Studi S1 Manajemen, mahasiswa seringkali menghadapi tantangan dalam memahami dan menerapkan konsep-konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama pada awal masa studi mereka. Sebagai calon profesional, mereka perlu menguasai keterampilan yang relevan untuk bersaing di dunia kerja. Namun, terbatasnya pengalaman praktis dan pemahaman teoritis dapat menghambat perkembangan mereka.

Fenomena lulusan manajemen yang kurang siap menghadapi dunia kerja masih sangat terasa di Indonesia. Hal ini dipengaruhi oleh minimnya pengalaman praktis dan kurangnya pengembangan keterampilan non-teknis (soft skills), seperti komunikasi, kolaborasi, dan manajemen waktu, yang penting di dunia kerja. Meskipun beberapa universitas telah mengimplementasikan program magang dan pelatihan keterampilan, namun program-program tersebut masih terbatas dan belum cukup untuk membekali mahasiswa dengan pengalaman nyata yang dibutuhkan. Selain itu, pemahaman mengenai pentingnya keterampilan seperti berpikir kritis dan kemampuan beradaptasi di era digital juga masih rendah. Akibatnya, banyak lulusan yang harus belajar dan beradaptasi lagi di tempat kerja, yang memperpanjang transisi dan menghambat pencapaian kinerja optimal.

Untuk meningkatkan kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja, diperlukan kolaborasi yang lebih erat antara institusi pendidikan dan industri, serta pembaruan kurikulum yang lebih relevan

dengan kebutuhan pasar kerja. Meski data yang di dapat dari BPS tentang tamatan lulusan Diploma IV, S1, S2, S3 mengalami kenaikan 'TPT' yakni sebesar 0,11 persen poin dari 5,52 ke 5,63 semakin menegaskan perlunya program intervensi yang lebih konkret (<https://www.bps.go.id/id>). Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini dirancang untuk memberikan penyuluhan kepada mahasiswa, dengan fokus pada peningkatan keterampilan praktis dan literasi keuangan yang diperlukan dalam dunia kerja.

Kegiatan penyuluhan ini bertujuan untuk mengasah keterampilan penting, seperti kolaborasi, komunikasi, manajemen waktu, berpikir kritis, dan adaptabilitas, serta meningkatkan literasi keuangan mahasiswa. Literasi keuangan yang dimaksud mencakup pemahaman dasar tentang perencanaan keuangan pribadi, pengelolaan keuangan dalam bisnis kecil, serta pengenalan konsep dasar manajemen keuangan dalam dunia kerja. Metode yang digunakan mencakup ceramah interaktif, diskusi, simulasi kasus, dan mentoring langsung. Dengan pendekatan ini, mahasiswa diharapkan dapat menghubungkan teori dengan praktik dunia kerja secara lebih efektif. Kegiatan ini diharapkan tidak hanya memberikan solusi atas tantangan yang dihadapi mahasiswa, tetapi juga memperkuat relevansi program pengabdian kepada masyarakat yang diusulkan.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan melalui penyuluhan kepada mahasiswa mengenai "Strategi Awal Mahasiswa dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Menyongsong Masa Depan dengan Bekal Keterampilan Program Studi S1 Manajemen" di IKMB Kabupaten Semarang pada tanggal 24 Juli 2024. Meskipun hanya dihadiri oleh 7 mahasiswa, peserta menunjukkan antusiasme tinggi dan partisipasi aktif selama kegiatan, yang mencerminkan peningkatan pengetahuan mereka. Metode penyuluhan dirancang secara sistematis dengan pendekatan interaktif yang mencakup ceramah interaktif selama 60 menit menggunakan presentasi PowerPoint dan papan tulis untuk menjelaskan konsep dasar MSDM. Selanjutnya, sesi diskusi selama 45 menit membagi mahasiswa ke dalam kelompok kecil untuk membahas studi kasus nyata, mendorong kolaborasi dan pemecahan masalah. Kemudian, selama 60 menit, mahasiswa berpartisipasi dalam simulasi dan role-play proses rekrutmen dan evaluasi kinerja untuk mengembangkan keterampilan praktis. Sesi ditutup dengan tanya jawab terbuka selama 30 menit untuk mengklarifikasi materi dan menjawab pertanyaan peserta. Alat bantu yang digunakan meliputi proyektor, laptop, lembar kerja, dan alat tulis.

Untuk mengukur efektivitas penyuluhan secara objektif, digunakan metode evaluasi kuantitatif. Pre-test dan post-test berupa kuesioner tertutup dengan 25 soal pilihan ganda diberikan sebelum dan sesudah penyuluhan untuk menilai peningkatan pengetahuan. Misalnya, dalam studi penyuluhan pertanian, peningkatan pengetahuan peserta mencapai 23,6% setelah kegiatan. Selain itu, kuesioner kepuasan peserta menggunakan skala Likert untuk menilai persepsi peserta terhadap materi, metode penyampaian, dan manfaat penyuluhan. Observasi terstruktur juga dilakukan untuk mengamati partisipasi dan keterlibatan peserta selama kegiatan, menilai pengembangan keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan kerja tim.

Untuk memastikan kesinambungan dan dampak jangka panjang dari program ini, direncanakan program pendampingan berkelanjutan di mana mahasiswa akan mendapatkan bimbingan dalam menerapkan keterampilan MSDM melalui proyek-proyek praktis di lingkungan kampus. Pengembangan modul pelatihan MSDM juga akan disusun agar dapat digunakan oleh institusi lain untuk mereplikasi program ini. Selain itu, kolaborasi dengan industri akan dijalin untuk menyediakan kesempatan magang dan pelatihan yang relevan bagi mahasiswa. Dengan pendekatan yang terstruktur dan evaluasi yang komprehensif, program penyuluhan ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dan memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu pilar penting dalam operasional bisnis modern (Amiruddin, 2016). Peran SDM semakin penting seiring dengan dinamika perubahan pasar kerja dan perkembangan teknologi. Sebagai mahasiswa S1 Manajemen, penting untuk mengasah keterampilan di bidang ini sejak dini agar dapat menghadapi tantangan global dan lokal dalam manajemen SDM. Keterampilan ini tidak hanya akan memperkuat daya saing di dunia kerja tetapi juga mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam organisasi. Dalam dunia kerja, pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan dengan baik dan tepat agar tujuan yang ingin dicapai dapat terealisasi (Salfia & Hanung, 2022).

Sebanyak 7 orang hadir sebagai sasaran kegiatan ini, dan tanggapan mereka sangat positif. Hal ini menunjukkan bahwa program pengabdian kepada masyarakat ini berhasil. Para peserta telah mengikuti penyuluhan tentang "Strategi Awal Mahasiswa dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Menyongsong Masa Depan dengan Bekal Keterampilan" dengan baik, sehingga peningkatan pengetahuan yang diharapkan dapat tercapai di Program Studi S1 Manajemen, Institut Karya Mulia Bangsa Kabupaten Semarang. Target luaran yang diharapkan dari penyuluhan ini Melalui program pengabdian masyarakat berupa penyuluhan Bekal Keterampilan ini, diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan mahasiswa Program Studi S1 Manajemen serta lebih semangat dalam menyiapkan lulusan yang baik kedepannya.

Pentingnya Mengasah Keterampilan SDM Sejak Awal sedini mungkin memberikan berbagai manfaat seperti: a. membangun kompetensi mahasiswa dapat lebih siap bersaing di dunia kerja dengan pemahaman tentang peran penting SDM dalam organisasi, b. pemahaman teknologi SDM: Menguasai berbagai teknologi dan platform manajemen karyawan yang banyak digunakan di industri modern, c. kepemimpinan efektif: keterampilan SDM memberikan wawasan tentang cara memimpin tim dengan efisien dan menciptakan budaya kerja yang positif. d. mempersiapkan diri untuk tantangan global: dinamika globalisasi membawa tantangan baru dalam manajemen SDM, seperti keragaman budaya, perubahan regulasi tenaga kerja, dan tren pasar global (Armstrong, M., & Taylor, 2023)

Keterampilan SDM yang Harus Dikembangkan oleh Mahasiswa S1 Manajemen: a. komunikasi yang efektif: kemampuan berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan maupun tulisan, sangat penting dalam mengelola karyawan. Mahasiswa perlu memahami cara menyampaikan instruksi, memberikan umpan balik, serta menangani konflik dengan bijak. b. Kepemimpinan : keterampilan kepemimpinan memungkinkan mahasiswa untuk menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan tim dalam mencapai tujuan organisasi. Ini termasuk kemampuan mengambil keputusan strategis dan mengelola sumber daya manusia secara optimal, c. keterampilan *problem-Solving* - SDM sering kali menghadapi berbagai masalah, seperti konflik antar karyawan atau penurunan produktivitas. Mahasiswa harus belajar mengembangkan keterampilan analisis untuk memecahkan masalah ini dengan solusi yang efektif dan berkelanjutan, d. Manajemen waktu dan organisasi - Mengelola waktu secara efektif adalah keterampilan penting dalam SDM, mengingat beragam tugas seperti perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja membutuhkan perhatian yang tepat. Mahasiswa juga harus mampu mengorganisir tugas dengan efisien agar semua proses berjalan lancar, e. pemahaman tentang teknologi SDM: Mahasiswa harus mengenal berbagai alat dan software yang digunakan dalam manajemen SDM, seperti sistem informasi Manajemen SDM (*Human Resources Information System*), aplikasi manajemen kinerja, dan platform pelatihan online. Penguasaan teknologi ini akan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan fungsi SDM.

Langkah Awal dalam Mengasah Keterampilan SDM untuk Masa Depan : a. Mengikuti Kursus dan Sertifikasi Terkait SDM - Mahasiswa dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dengan mengikuti kursus dan sertifikasi di bidang SDM, seperti pelatihan HR, manajemen konflik, atau manajemen kinerja, b. Magang di Departemen SDM - Pengalaman magang di perusahaan, khususnya di departemen SDM, adalah salah satu cara terbaik untuk

memahami proses manajemen SDM secara langsung. Mahasiswa dapat belajar tentang perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan dari para praktisi di lapangan, c. Membaca Literatur dan Studi Kasus SDM - Memahami studi kasus dan penelitian terbaru tentang manajemen SDM membantu mahasiswa mengasah keterampilan analitis mereka. Ini juga memungkinkan mereka memahami tantangan dan solusi yang dihadapi oleh organisasi terkait pengelolaan karyawan, d. Mengasah Keterampilan Soft-Skills - Selain keterampilan teknis, *soft-skills* seperti empati, kemampuan beradaptasi, dan kerja tim sangat penting dalam manajemen SDM. Mahasiswa dapat mengembangkan soft-skills ini melalui pengalaman organisasi di kampus, kerja sama dalam tim, dan pelatihan interpersonal (Syafitri et al., 2023).

Dampak jangka panjang dengan adanya pelatihan tersebut diantaranya meliputi peningkatan kesiapan kerja dan daya saing lulusan di pasar global, berkat penguasaan *soft skills* (seperti kepemimpinan dan komunikasi) serta hard skills. Literasi keuangan yang baik juga membantu pengelolaan keuangan pribadi dan bisnis, mengurangi risiko finansial di masa depan. Selain itu, mahasiswa akan lebih adaptif terhadap perubahan industri, termasuk digitalisasi dan tantangan multikultural, sehingga mampu menjadi pemimpin yang efektif dalam membangun tim produktif dan budaya kerja positif. Dampak ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga mendukung keberlanjutan bisnis melalui pengelolaan SDM yang efisien, retensi talenta, dan pengambilan keputusan strategis. Untuk memaksimalkan hasil, diperlukan tindak lanjut seperti magang, sertifikasi, atau komunitas belajar agar manfaatnya lebih terukur dan berkelanjutan bagi dunia kerja dan ekonomi nasional.

Hasil ini menunjukkan keberhasilan kegiatan dalam meningkatkan pemahaman mahasiswa terkait MSDM, yang sejalan dengan pendekatan *Human Capital Development* (Becker, 1993). Penyuluhan ini tidak hanya memberikan pemahaman konseptual, tetapi juga menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Dengan menerapkan pendekatan aplikatif dalam penyuluhan, peserta didorong untuk memahami peran strategis fungsi SDM dalam organisasi modern serta pentingnya inovasi dan adaptasi dalam mengelola tenaga kerja.

KESIMPULAN

Pengabdian masyarakat dengan topik “Strategi Awal Mahasiswa Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Menyongsong Masa Depan Dengan Bekal Keterampilan Program Studi S1 Manajemen telah terlaksana dengan baik yang dilaksanakan pada tang 26 Jul 2024 dengan dihadiri 7 mahasiswa saja. Saran dari kegiatan tersebut hendaknya dilaksanakan berkesinambungan untuk sasaran dan peserta mengaplikasikan pengetahuan serta pemahaman yang didapat dalam kehidupan keluarga sehari-hari, sehingga diharapkan dapat menjadi edukator, fasilitator dan stimulator dalam pemberdayaan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.9>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.)
- Gerry Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education. <https://www.bps.go.id/id>
- Irham Fahmi (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung
- Marwansyah, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Noor Arifin (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus, Gramedia, Jakarta

-
- Muhammad, A., & Mustari, I. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 1, 1–18.
- Salfia, S. putri dewina santri, & Hanung, H. E. A. (2022). Merdeka Belajar Kampus Merdeka: Program Magang Mahasiswa Sebagai Upaya Mencetak Sumber Daya Manusia Unggul Dan Berdaya Saing. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(2), 156–164. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i2.215>
- Syafitri, D., Namira Sitanggang, C., Naurah Maharani, P., Fadila Ramadhani, P., & Yunita Siregar, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Magang Terhadap Motivasi dan Kinerja Mahasiswa. *Gudang Jurnal Multidisplin Ilmu*, 1(6), 179–182.
- Yhudin, A., Ardhana, A., Nurfitriah, H., & Syazeedah, U. (2025). *Analisis Ketidaksesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia*. 3(4), 1020–1026.