



Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Studi Lanjut Pada Program Magister Manajemen

Teddy Chandra¹, Suyono^{2*}, Andi³, Achmad Gani⁴, Priyono⁵, Fadrul⁶, Syukri Hadi⁷, Pujiono⁸, Dedy Novrizal⁹

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9} Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Pekanbaru, Indonesia

*Email: suyono@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

Abstract

Human resource capacity development is an important factor in supporting individual professionalism and improving organizational performance. Human resource development can be carried out through various activities, one of which is continuing education at the postgraduate level. This community service activity aimed to provide understanding and information to personnel of the Kampar Police Resort regarding the importance of improving human resource capacity through further education in the Master of Management Program. The activity was conducted at the Kampar Police Resort, located at Jalan Prof. M. Yamin SH No. 455, Langgini Village, Bangkinang Kota District, Riau Province, on Thursday, September 3, 2026. The activity was attended by 50 participants. The implementation method consisted of preparation, material delivery through socialization, interactive discussions and question-and-answer sessions, as well as documentation and activity evaluation. The results showed that participants obtained information and understanding regarding the importance of continuous competency development through further education. In addition, participants received information regarding postgraduate education opportunities and the benefits of the Master of Management Program in supporting competency improvement, professional capacity, and career development. This activity is expected to increase participants' awareness and motivation to continuously develop their competencies through further education.

Keywords: Human Resources, Further Education, Competency, Master of Management, Community Service.

Abstrak

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia penting untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pendidikan studi lanjut pada jenjang pascasarjana. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan memberikan pemahaman kepada personel POLRES Kampar mengenai pentingnya melanjutkan pendidikan pada Program Magister Manajemen. Kegiatan dilaksanakan di POLRES Kampar, Jalan Prof. M. Yamin SH No. 455, Kelurahan Langgini, Kecamatan Bangkinang Kota, Provinsi Riau, pada Kamis, 3 September 2026, dengan jumlah peserta sebanyak 50 orang. Metode kegiatan meliputi persiapan, penyampaian materi, diskusi dan tanya jawab, dokumentasi, serta evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya pengembangan kompetensi melalui pendidikan studi lanjut. Peserta juga mendapatkan informasi tentang peluang pendidikan pascasarjana serta manfaat Program Magister Manajemen bagi peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karier. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi peserta untuk terus mengembangkan diri melalui pendidikan berkelanjutan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pendidikan Studi Lanjut, Kompetensi, Magister Manajemen, Pengabdian kepada Masyarakat.



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang menjalankan berbagai fungsi dan aktivitas organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan aset strategis yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan potensi yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Pengembangan sumber daya manusia juga memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Jacobs & Washington, 2003).

Perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut sumber daya manusia untuk memiliki kemampuan yang memadai serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan. Perubahan teknologi, perkembangan ilmu pengetahuan, kompleksitas organisasi, dan tuntutan profesionalisme menjadi beberapa faktor yang mendorong pentingnya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. (Noe, 2023) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dalam membantu individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. *Employee Training and Development* juga menekankan pentingnya pengembangan yang disesuaikan dengan perubahan teknologi dan kebutuhan strategis organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, seminar, workshop, dan pendidikan studi lanjut. Pengembangan tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi. Hasil kajian (Jacobs dan Washington, 2003) menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan memiliki kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, investasi pada pengembangan sumber daya manusia dapat dipandang sebagai bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan individu.

Pendidikan studi lanjut pada jenjang pascasarjana merupakan salah satu alternatif yang dapat ditempuh individu dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan analitis, serta kompetensi profesional. Pendidikan pada jenjang magister dapat memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperdalam pengetahuan dan mengembangkan kemampuan dalam menganalisis permasalahan organisasi secara lebih sistematis. (McEvoy et al., 2005) menunjukkan bahwa pendidikan manajemen berbasis kompetensi dapat dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk keberhasilan profesional.

Pendidikan Magister Manajemen memiliki peran dalam pengembangan kemampuan manajerial dan profesional. Melalui pendidikan pada jenjang magister, peserta didik dapat memperluas wawasan serta memperdalam pemahaman mengenai berbagai aspek manajemen, kepemimpinan, strategi, pengambilan keputusan, manajemen sumber daya manusia, dan pengelolaan organisasi. Dengan demikian, pendidikan magister tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga dapat diarahkan pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan profesional dan organisasi.

Bagi individu yang bekerja dalam suatu organisasi, peningkatan pendidikan dapat memberikan nilai tambah dalam pengembangan kapasitas diri. Pendidikan studi lanjut tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan akademik, tetapi juga dapat mendukung pengembangan kemampuan berpikir kritis, kemampuan analisis, kepemimpinan, serta kemampuan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. (McEvoy et al., 2005) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi yang mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk keberhasilan profesional.



Pengembangan sumber daya manusia juga memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja organisasi. (Alagaraja, 2013), melalui kajian literatur mengenai *Human Resource Development* (HRD) dan kinerja organisasi, menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja organisasi merupakan bidang yang penting dalam penelitian dan praktik manajemen. Penelitian yang lebih baru juga menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kompetensi, kemampuan, dan produktivitas karyawan serta perlu diselaraskan dengan tujuan karier individu dan strategi organisasi (Briyantoro, 2025).

POLRES Kampar sebagai salah satu institusi yang menjalankan fungsi pelayanan dan tugas kepolisian membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang terus berkembang. Personel perlu melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan dan tuntutan pelaksanaan tugas. Dalam konteks organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi, pengembangan kompetensi menjadi bagian penting untuk menjaga kemampuan individu agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Namun demikian, informasi mengenai peluang pendidikan studi lanjut dan manfaat pendidikan pascasarjana perlu terus disosialisasikan kepada berbagai kelompok masyarakat dan organisasi. Sosialisasi pendidikan menjadi salah satu upaya untuk memberikan pemahaman kepada calon peserta mengenai peluang pengembangan kompetensi melalui pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu diarahkan tidak hanya untuk kepentingan individu, tetapi juga diselaraskan dengan kebutuhan dan strategi organisasi (Jacobs & Washington, 2003; Briyantoro, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, Program Studi Magister Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia melaksanakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema "Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Studi Lanjut pada Program Magister Manajemen."

Kegiatan ini dilaksanakan sebagai upaya memberikan informasi dan pemahaman kepada personel POLRES Kampar mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan studi lanjut. Selain itu, kegiatan ini juga menjadi sarana untuk memperkenalkan peluang pendidikan pada jenjang Magister Manajemen sebagai salah satu alternatif dalam mendukung peningkatan kompetensi dan pengembangan kapasitas profesional.

Tujuan dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini yaitu (1) Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia. (2) Memberikan informasi mengenai pendidikan studi lanjut pada jenjang pascasarjana. (3) Memperkenalkan Program Studi Magister Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia. (4) Memberikan pemahaman mengenai manfaat pendidikan Magister Manajemen dalam meningkatkan kompetensi profesional dan (5) Mendorong motivasi peserta untuk melakukan pengembangan diri melalui pendidikan studi lanjut.

2. METODE PELAKSANAAN

Lokasi dan Waktu Kegiatan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan di POLRES Kampar, yang beralamat di Jalan Prof. M. Yamin SH No. 455, Kelurahan Langgini, Kecamatan Bangkinang Kota, Provinsi Riau. Kegiatan dilaksanakan pada Kamis, 3 September 2026.

Sasaran dan Peserta Kegiatan

Sasaran kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat adalah personel dan pegawai di lingkungan POLRES Kampar. Kegiatan ini diikuti oleh **50 orang peserta**. Peserta diberikan informasi mengenai pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Sosialisasi juga memberikan informasi mengenai peluang pendidikan studi lanjut pada Program Magister Manajemen.



Tim Pelaksana Kegiatan

Tim Pemateri Pengabdian kepada Masyarakat terdiri dari:

No.	Nama	Peran
1	Prof. Dr. Teddy Chandra, S.E., M.M.	Ketua Tim PkM dan Narasumber
2	Dr. Suyono, S.E., M.M.	Anggota Tim dan Narasumber
3	Dr. Jennifer Chandra, B.Bus, MIB	Anggota Tim
4	Andi, S.Kom, M.M.	Anggota Tim
5	Luciana Fransisca, S.E., M.M.	Anggota Tim

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan melalui koordinasi antara tim Pengabdian kepada Masyarakat dari Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia dengan pihak POLRES Kampar. Kegiatan persiapan meliputi koordinasi dengan pihak mitra, penentuan lokasi dan waktu kegiatan, persiapan materi sosialisasi, persiapan sarana dan prasarana serta persiapan kebutuhan dokumentasi kegiatan.

2. Tahap Sosialisasi dan Penyampaian Materi

Kegiatan inti dilakukan melalui penyampaian materi oleh narasumber, yaitu Prof. Dr. Teddy Chandra, S.E., M.M. dan Dr. Suyono, S.E., M.M. Materi yang disampaikan berfokus pada (1) pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, (2) pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, (3) pentingnya pendidikan studi lanjut, (4) manfaat pendidikan pascasarjana, (6) pengembangan kemampuan manajerial, dan (7) informasi mengenai Program Magister Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.

3. Tahap Diskusi dan Tanya Jawab

Setelah penyampaian materi, kegiatan dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab. Peserta diberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan narasumber dan memperoleh penjelasan mengenai pendidikan studi lanjut. Sesi ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh informasi lebih lanjut mengenai Program Magister Manajemen serta manfaat pendidikan pascasarjana dalam mendukung pengembangan kompetensi dan karier.

4. Tahap Dokumentasi dan Evaluasi

Tahap akhir kegiatan dilakukan melalui dokumentasi kegiatan dan evaluasi pelaksanaan secara umum. Dokumentasi kegiatan dilakukan melalui foto bersama antara tim PkM dengan peserta serta kegiatan penyerahan cenderamata secara simbolis. Evaluasi dilakukan berdasarkan keterlibatan peserta selama kegiatan, partisipasi dalam sesi diskusi, serta respons umum peserta terhadap materi yang disampaikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan judul "Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Studi Lanjut pada Program Magister Manajemen" telah dilaksanakan pada Kamis, 3 September 2026 di POLRES Kampar.

Kegiatan diikuti oleh 50 orang peserta yang berasal dari lingkungan POLRES Kampar. Pelaksanaan kegiatan merupakan salah satu bentuk implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam bidang Pengabdian kepada Masyarakat.



Kegiatan dilaksanakan melalui sosialisasi dan penyampaian materi mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dalam kegiatan tersebut, peserta diberikan pemahaman bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mendukung profesionalisme individu dan kemampuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kemampuan individu agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi (Armstrong & Taylor, 2023; Noe, 2023).

Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Materi pertama berfokus pada pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang perlu dilakukan secara berkelanjutan agar individu mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional. Noe (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu individu memperoleh kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Sejalan dengan hal tersebut, Armstrong dan Taylor (2023) menempatkan pengembangan manusia sebagai bagian penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan kontribusi individu dalam organisasi.

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi semakin penting karena lingkungan organisasi mengalami perubahan yang cepat. Individu dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja, serta meningkatnya kebutuhan akan kompetensi profesional. Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan diperlukan agar kemampuan individu tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan organisasi (Noe, 2023).

Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas tidak hanya menjadi kebutuhan individu, tetapi juga dapat mendukung peningkatan kualitas organisasi. Jacobs dan Washington (2003) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan memiliki keterkaitan dengan kinerja organisasi, sedangkan Alagaraja (2013) menunjukkan bahwa perspektif Human Resource Development memiliki hubungan penting dengan pencapaian kinerja organisasi.

Peserta dalam kegiatan ini diberikan pemahaman mengenai berbagai alternatif pengembangan diri, salah satunya melalui pendidikan studi lanjut. Pendidikan menjadi salah satu investasi jangka panjang yang dapat memberikan manfaat dalam pengembangan pengetahuan dan peningkatan kapasitas profesional. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan berbagai bentuk pembelajaran dapat membantu individu meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan peran profesionalnya (McEvoy et al., 2005; Noe, 2023).

Pendidikan Studi Lanjut sebagai Upaya Pengembangan Kompetensi

Pendidikan studi lanjut merupakan salah satu alternatif dalam meningkatkan kompetensi individu. Melalui pendidikan pada jenjang pascasarjana, individu memiliki kesempatan untuk memperdalam bidang keilmuan serta meningkatkan kemampuan analisis dan pemecahan masalah. Pendidikan berbasis kompetensi dapat membantu individu mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk keberhasilan profesional (McEvoy et al., 2005).

Pendidikan pada jenjang Magister Manajemen memberikan berbagai peluang pengembangan kompetensi, terutama dalam bidang : (1) Manajemen dan organisasi, (2) Kepemimpinan, (3) Pengambilan keputusan, (4) Manajemen sumber daya manusia, (5) Manajemen strategis, (6) Pengembangan kemampuan analitis dan (7) Penyelesaian permasalahan organisasi.



Pengembangan kompetensi tersebut sejalan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan organisasi. Noe (2023) menekankan bahwa pengembangan karyawan mencakup berbagai aktivitas yang membantu individu meningkatkan kompetensi dan mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar.

Melalui pendidikan Magister Manajemen, peserta didik diharapkan tidak hanya memperoleh peningkatan pengetahuan akademik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menghubungkan teori dengan permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Pendidikan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu individu meningkatkan kemampuan profesional dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi (McEvoy et al., 2005; Armstrong & Taylor, 2023).

Bagi personel yang bekerja dalam organisasi, kemampuan manajerial menjadi salah satu kompetensi yang penting. Kemampuan tersebut dapat mendukung proses perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, serta pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Pengembangan kemampuan manajerial menjadi bagian penting dalam mempersiapkan individu agar mampu menjalankan tanggung jawab yang semakin kompleks dalam organisasi (Armstrong & Taylor, 2023).

Dengan demikian, pendidikan studi lanjut tidak hanya dipandang sebagai upaya memperoleh gelar akademik, tetapi juga sebagai salah satu sarana pengembangan kapasitas individu. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan manfaat bagi individu sekaligus organisasi apabila kompetensi yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi (Jacobs & Washington, 2003; Alagaraja, 2013).

Sosialisasi Program Magister Manajemen

Dalam kegiatan ini, peserta juga memperoleh informasi mengenai Program Magister Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia. Sosialisasi dilakukan untuk memberikan informasi mengenai peluang pendidikan studi lanjut dan manfaat yang dapat diperoleh melalui pendidikan pada jenjang magister. Informasi tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peserta yang ingin melanjutkan pendidikan.

Program Magister Manajemen menjadi salah satu alternatif pendidikan studi lanjut yang dapat mendukung peningkatan kapasitas profesional. Melalui pendidikan ini, peserta dapat mengembangkan kompetensi manajerial serta memperluas wawasan mengenai pengelolaan organisasi. Pengembangan pendidikan dan kompetensi yang berkelanjutan merupakan salah satu pendekatan penting dalam meningkatkan kapasitas individu dan mendukung kebutuhan organisasi (Noe, 2023; Armstrong & Taylor, 2023).

Kegiatan sosialisasi juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh informasi secara langsung dari tim akademisi mengenai pendidikan studi lanjut. Interaksi secara langsung menjadi penting karena peserta dapat memperoleh penjelasan sesuai dengan kebutuhan dan pertanyaan yang dimiliki. Melalui proses sosialisasi dan diskusi tersebut, peserta diharapkan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pendidikan berkelanjutan serta peluang pengembangan kompetensi melalui pendidikan Magister Manajemen.

Secara keseluruhan, kegiatan sosialisasi memberikan pemahaman bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan berbagai bentuk pembelajaran lainnya. Pengembangan tersebut diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas dan kinerja organisasi (Jacobs & Washington, 2003; Alagaraja, 2013; Briyantoro, 2025).

Diskusi Interaktif Bersama Peserta

Setelah penyampaian materi, kegiatan dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab. Sesi diskusi menjadi salah satu bagian penting dalam kegiatan karena memberikan ruang komunikasi antara narasumber dengan peserta. Peserta dapat mengajukan pertanyaan mengenai pendidikan studi lanjut dan memperoleh penjelasan langsung dari narasumber. Diskusi juga memberikan kesempatan untuk membahas manfaat pendidikan dalam mendukung pengembangan kompetensi dan kapasitas profesional.

Keterlibatan peserta dalam kegiatan menunjukkan adanya partisipasi dalam proses penyampaian informasi. Metode diskusi dan tanya jawab membantu menciptakan proses komunikasi dua arah sehingga materi sosialisasi tidak hanya disampaikan secara satu arah.

Hasil Kegiatan

Secara umum, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat telah terlaksana dengan baik dan diikuti oleh 50 orang peserta. Beberapa hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan yaitu (1) Meningkatnya informasi peserta mengenai pendidikan studi lanjut. (2) Meningkatnya pemahaman mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia. (3) Peserta memperoleh informasi mengenai Program Magister Manajemen. (4) Terjadinya interaksi antara perguruan tinggi dan mitra. (5) Terbukanya peluang pengembangan kerja sama.

Dokumentasi Kegiatan

Dokumentasi menunjukkan kegiatan foto bersama antara tim Pengabdian kepada Masyarakat Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia dengan peserta di lingkungan POLRES Kampar. Kegiatan ini diikuti oleh personel POLRES Kampar serta tim pelaksana PkM.



Gambar 1. Foto Bersama Tim PkM dan Peserta di POLRES Kampar



Gambar 2. Foto Bersama Tim PkM dan Peserta di POLRES Kampar

Dokumentasi kegiatan menunjukkan penyerahan cenderamata secara simbolis antara perwakilan tim Pengabdian kepada Masyarakat dengan pihak POLRES Kampar. Kegiatan ini merupakan bentuk apresiasi dan penguatan hubungan antara Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia dengan POLRES Kampar.



Gambar 3. Penyerahan Cenderamata Secara Simbolis



4. KESIMPULAN

Kegiatan memberikan informasi kepada peserta mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan serta manfaat pendidikan studi lanjut dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas profesional. Sosialisasi Program Magister Manajemen juga memberikan informasi kepada peserta mengenai peluang pendidikan pada jenjang pascasarjana.

Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan motivasi peserta untuk melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan. Selain itu, kegiatan ini dapat menjadi dasar untuk membangun kerja sama antara Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia dengan POLRES Kampar dalam bidang pengembangan sumber daya manusia pada masa mendatang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian kepada Masyarakat mengucapkan terima kasih kepada POLRES Kampar atas dukungan dan kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat.

Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh peserta dan pihak yang telah berpartisipasi sehingga kegiatan Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Studi Lanjut pada Program Magister Manajemen dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alagaraja, M. (2013). HRD and HRM perspectives on organizational performance: A review of literature. *Human Resource Development Review*, 12(2), 117–143. <https://doi.org/10.1177/1534484312450868>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Briyantoro, M. (2025). Systematic literature review: The role of human resource development in employee performance. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(2), 1114–1123.
- Jacobs, R. L., & Washington, C. (2003). Employee development and organizational performance: A review of literature and directions for future research. *Human Resource Development International*, 6(3), 343–354. <https://doi.org/10.1080/13678860110096211>
- McEvoy, G. M., Hayton, J. C., Warnick, A. P., Mumford, T. V., Hanks, S. H., Blahna, M. J., et al. (2005). A competency-based model for developing human resource professionals. *Journal of Education for Business*, 80(6).
- Noe, R. A. (2023). *Employee Training and Development* (9th ed.). McGraw Hill.
- Nolan, C. T. (2016). Human resource development in SMEs: A systematic review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 18(1), 85–107. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12062>