



Career
Development
Center

BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR UIN SIBER SYEKH NURJATI CIREBON

Wujudkan Karir, Wujudkan Mimpi!

UPT PENGEMBANGAN KARIR
UIN SIBER SYEKH NURJATI
CIREBON

BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR

PENYUSUN

Penanggung Jawab	: Prof. Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag.
Pengarah	: Prof. Dr. Hajam, M.Ag.
Ketua	: Wahyono, M.Pd.I
Sekretaris	: Nelly Husni Laely, M.Pd.
Anggota	: 1. Najib Fitriyadi, S.Ag. 2. Silvia Indriani, S.Kom.I. 3. Hashlan Hasbie Yusuf 4. Abdul Fikri

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya pembuatan buku pedoman UPT Pengembangan Karir UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon tahun 202 dapat diselesaikan dengan baik.

Buku Pedoman ini diharapkan dapat menjadi pedoman teknis serta rujukan dalam pelaksanaan layanan UPT Pengembangan Karir di lingkungan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Sehingga, setiap pengambilan kebijakan akan berorientasi kepada pemberian layanan terbaik dalam pelaksanaan pengembangan karir kepada mahasiswa.

Semoga Buku Pedoman teknis singkat ini dapat menjadi awal yang baik dalam pengembangan lulusan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon menjadi Sumber Daya Manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan dunia pekerjaan dan bahkan mampu menjadi para pencipta lapangan pekerjaan. Akhir kata, semoga Buku Pedoman ini dapat mengembangkan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon menjadi institusi yang unggul dan bermanfaat bagi seluruh umat muslim di Indonesia.

Cirebon, April 2025

Tim Penyusun

KATA PENGANTAR REKTOR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT nikmat yang diberikan kepada kita semua, buku Pedoman Bimbingan Karir dan Kewirausahaan dapat diselesaikan dengan baik. Salah satu Perjanjian Kinerja Rektor yang “meningkatnya kualitas lulusan PTK yang diterima di dunia kerja”, dan upaya untuk dapat memenuhi hal tersebut diperlukan sinergi dari berbagai bidang. Perguruan tinggi, berperan dalam menyiapkan lulusan untuk mampu menguasai keahlian-keahlian yang diperlukan dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Untuk dapat terciptanya kesesuaian antara lulusan dan kebutuhan industri, pembelajaran harus bersifat dinamis dan adaptif.

UPT Pengembangan Karir sangat berperan penting bagi pengembangan Universitas yang telah bertransformasi dari IAIN menjadi UIN, sekaligus menjadi Kampus Siber Islam pertama di Indonesia. Dengan adanya UPT Pengembangan Karir ini, diharapkan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon dapat menghasilkan lulusan yang unggul, berkepribadian Islami, dan siap menghadapi dunia kerja hingga menghasilkan lapangan pekerjaan.

Demikian yang dapat saya sampaikan, semoga Buku Pedoman ini dapat menjadi acuan dan pedoman teknis dalam pengembangan lulusan di Lingkungan UIN Siber Syekh

Nurjati Cirebon menjadi Sumber Daya Manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional maupun tingkat internasional. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan bagi institusi ini dalam memberikan manfaat bagi nusa, bangsa, dan agama.

Aamiin.

Cirebon, April 2025

Rektor UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

DAFTAR ISI

COVER DALAM	i
PRAKATA	ii
KATA PENGANTAR REKTOR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
SK PENETAPAN BUKU PEDOMAN KARIR	v
TIM PENYUSUN BUKU PEDOMAN KARIR	vii
A. Pendahuluan	1
1. Deskripsi Pengembangan Karir	1
2. Landasan Hukum	4
3. Visi dan Misi	6
4. Tujuan	6
B. Pengembangan Karir.....	7
1. Pendirian UPT Pengembangan Karir	7
2. Struktur Organisasi UPT Pengembangan Karir	9
3. Roadmap Pengembangan Karir	10
4. Sarana Pendukung	12
C. Program UPT Pengembangan Karir	13
1. Seminar dan Pelatihan Karir	14
1.1 Latar Belakang	16
1.2 Tujuan	17
1.3 Prosedur Pelaksanaan seminar dan Pelatihan Karir	17
2. Seminar dan Pelatihan Soft Skills	21
2.1 Latar Belakang	21
2.2 Tujuan	22
2.3 Pelaksanaan Pelatihan	24
3. Pencarian Kerja dan Rekrutmen	25
3.1 Pencarian Kerja.....	25
3.2 Rekrutmen	27
4. Pameran dan Bursa Kerja	28
4.1 Latar Belakang	28

4.2 Maksud dan Tujuan	30
4.3 Program	31
5. Tracer Study dan Survey Pengguna	33
5.1 Tracer Study Kemendikbudristek	34
5.2 Tracer Study Perguruan Tinggi.....	36
6. Magang dan Kemitraan	42
6.1 Magang	42
6.2 Kemitraan	43
7. Konseling Karir	44
7.1 Pengertian	44
7.2 Tujuan Konseling	45
7.3 Komponen Pendukung Konseling	45
7.4 Bentuk Pelaksanaan Konseling Karir	45
8. Kewirausahaan	48
8.1 Pengertian Wirausaha	48
8.2 Ciri-ciri dan Karakteristik Wirausaha.....	50
8.3 Gambaran Umum Program Mahasiswa Wirausaha.....	51
D. Daftar Pustaka	53



**KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON
NOMOR 517 TAHUN 2025**

**TENTANG
PENETAPAN BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON**

- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2024 tanggal 21 Mei 2024 tentang Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon
- b. abahwa untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi serta menjadi pedoman dalam penyelenggaraan akademik di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, maka perlu disusun buku pedoman pengembangan karir;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon tentang Penetapan Buku Pedoman Pengembangan Karir Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2024 Tentang Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 31 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
11. Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2025 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
12. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 252/KMK.05/2022 tentang Penetapan IAIN Syekh Nurjati Cirebon Kementerian Agama Sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
13. Keputusan Menteri Agama Nomor : 030464/B.II/3/2024 tentang Pengangkatan Prof. Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon masa jabatan selama 2 Tahun 7 Bulan;



MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON TENTANG BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON.
- KESATU : Menetapkan Buku Pedoman Pengembangan Karir Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan keputusan ini.

Ditetapkan di Cirebon
Pada tanggal 14 April 2025

Rektor,



AAN JAELANI





**KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON
NOMOR 511 TAHUN 2025**

**TENTANG
PENETAPAN TIM PENYUSUN BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON**

- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2024 tanggal 21 Mei 2024 tentang Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon
- b. bahwa untuk menyusun buku pedoman pengembangan karir sebagai pedoman pelaksanaan penyelenggaraan karir di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, maka perlu dibentuk tim penyusun buku pedoman pengembangan karir;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon tentang Penetapan Tim Penyusun Buku Pedoman Pengembangan Karir Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2024 Tentang Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 31 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
11. Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2025 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
12. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 252/KMK.05/2022 tentang Penetapan IAIN Syekh Nurjati Cirebon Kementerian Agama Sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
13. Keputusan Menteri Agama Nomor : 030464/B.II/3/2024 tentang Pengangkatan Prof. Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon masa jabatan selama 2 Tahun 7 Bulan;



MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON.
- KESATU : Menetapkan Tim Penyusun Buku Pedoman Pengembangan Karir Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan keputusan ini.

Ditetapkan di Cirebon
Pada tanggal 14 April 2025

Rektor,



AAN JAELANI



LAMPIRAN
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH
NURJATI CIREBON
NOMOR 511 TAHUN 2025 TANGGAL 14 APRIL
TENTANG TIM PENYUSUN BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON

TIM PENYUSUN
BUKU PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON

Penanggung Jawab : Prof. Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag.
Pengarah : Prof. Dr. Hajam, M.Ag.
Ketua : Wahyono, M.Pd.I
Sekretaris : Nelly Husni Laely, M.Pd
Anggota : 1. Najib Fitriyadi, S.Ag.
2. Silvia Indriani, S.Kom.I.
3. Hashlan Hasbie Yusuf
4. Abdul Flkri

Rektor,

ditandatangani secara elektronik

AAN JAEANI



PEDOMAN PENGEMBANGAN KARIR

A. Pendahuluan

1. Deskripsi Pengembangan Karir

Pentingnya pendirian pusat karir di tingkat Perguruan Tinggi (PT) telah disadari oleh sebagian PT di Indonesia, namun masih terdapat disparitas antar PT dalam hal keberadaan lembaga pusat karir dan keragaman fungsi pusat karir. Sebagian PT telah menjalankan fungsi-fungsi pusat karir meskipun bukan oleh lembaga pusat karirnya itu sendiri. Oleh karena itu pada bagian ini akan dijelaskan mengenai pendirian dan pengembangan pusat karir dengan harapan setiap PT di Indonesia memiliki lembaga pusat karir dan atau menjalankan seoptimal mungkin fungsi fungsi yang melekat pada pusat karir.

Pusat karir pada PT berfungsi menjembatani kebutuhan informasi dunia kerja yang diperlukan oleh PT dan juga untuk menjawab tantangan dunia kerja. Perkembangan yang terjadi di dunia kerja memang terjadi sangat cepat sesuai dinamika industri, sebagai penyerap tenaga kerja lulusan PT yang terbanyak. PT kadang dianggap lamban dan

terkesan kurang memiliki kepedulian dalam merespon perubahan tersebut. Salah satu anggapan yang muncul adalah lulusan PT yang tidak siap kerja atau kurang kompeten untuk posisi tertentu sehingga perusahaan perlu kembali berinvestasi dalam bentuk pelatihan dan pembekalan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tersebut. Meskipun anggapan tersebut belum tentu sepenuhnya benar, tetapi institusi pendidikan tinggi dituntut untuk selalu mampu menjawab tantangan yang diberikan dengan mencoba menjembatani apa yang diperlukan dunia kerja dengan bekal ilmu yang diberikan kepada mahasiswa agar menjadi lulusan yang mampu masuk ke dunia kerja dengan mulus.

UPT Pengembangan Karir UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon adalah Pusat yang dibentuk dalam rangka peningkatan kualitas layanan mahasiswa untuk mendukung peningkatan sumber daya manusia dan memberikan mahasiswa berbagai alternatif pilihan karir maupun berwirausaha.

UPT Pengembangan Karir PTKI didesain untuk tiga kepentingan sekaligus, yaitu kewirausahaan, pengembangan karir, dan tracer study. Kewirausahaan didesain untuk memfasilitasi

mahasiswa dan alumni yang memiliki ketertarikan untuk berwirausaha. Pengembangan karir untuk memfasilitasi mahasiswa dan alumni untuk memiliki karir profesional. Sedangkan tracer study di desain untuk mengukur kesesuaian antara capaian pembelajaran, dan output dan outcome pembelajaran. Hasil tracer study bermanfaat untuk evaluasi kurikulum, dan merumuskan kebijakan-kebijakan untuk lebih memperkuat *link and match* antara perguruan tinggi dengan dunia usaha dan industri.

Terdapat dua hal penting yang perlu menjadi perhatian PT yaitu proses pembelajaran dan pembinaan karir karena keduanya diperlukan agar mahasiswa memiliki gambaran kegiatan yang akan mereka jalankan setelah lulus sehingga dapat merencanakan perjalanan karir mereka kelak. Persiapan terjun ke dunia kerja yang diperkenalkan sedini mungkin sejak mereka menjadi mahasiswa akan membantu dalam masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan oleh pusat karir di tingkat Perguruan Tinggi.

2. Landasan Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- d. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- e. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- f. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- i. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6295 tahun 2024 tentang Grand Design Career Development Center pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam.

- j. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja
- k. Peraturan Menteri Agama Nomor 36 Tahun 2014 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon;
- l. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 83/PMK.02/2022 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2023;
- m. Surat Menteri Keuangan Nomor SP-DIPA 025.04.2.423532/2023 tanggal 30 November 2022, tentang Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon Tahun Anggaran 2023;
- n. Peraturan Menteri Agama Nomor 31 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon;
- o. Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2025 tentang Statuta UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon;
- p. Peraturan Presiden RI No. 60 Tahun 2024 tentang Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon;
- q. Keputusan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon Nomor 334 Tahun 2025 Tentang Pengangkatan Kepala dan Sekretaris Unit Pelaksana Teknis

serta Pusat di Lingkungan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon;

- r. Keputusan Rektor UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon Nomor 185 Tahun 2025 Tentang Penetapan Perjanjian Kinerja UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Tahun 2025
- s. Surat Tugas Rektor Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon Nomor : B-3154/In.08/R/Kp.01.1/07/2024 Tentang Pengangkatan tim relawan UPT Pengembangan Karir di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.

3. Visi dan Misi

a) Visi

Menjadi pusat unggulan dalam pengembangan karir yang inovatif dan inklusif, menghasilkan lulusan siap kerja, berdaya saing global, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dunia kerja di era digital.

b) Misi

- 1) Meningkatkan kesiapan karir Lulusan,
- 2) Memfasilitasi jejaring profesional,

- 3) Memberikan layanan konsultasi karir personal,
- 4) Mengintegrasikan teknologi dalam pengembangan karir
- 5) Mendorong inovasi Entrepreneurship
- 6) Menciptakan lingkungan pembelajaran berkelanjutan
- 7) Meningkatkan daya saing global dan membangun budaya kolaborasi

4. Tujuan

UPT Pengembangan Karir PTKI memiliki tiga peran penting. Pertama, *adjusting*. UPT Pengembangan Karir dengan program-program yang dijalankan berupaya “menyesuaikan” kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa dan alumni dengan dunia usaha dan industri. Kedua, sebagai *hub*. UPT Pengembangan Karir PTKI berfungsi sebagai penghubung antara kampus dengan dunia usaha dan dunia industri. Ketiga, *evaluating* melalui *tracer study*. UPT Pengembangan Karir PTKIN digunakan untuk mengevaluasi level kesesuaian antara profil

lulusan dengan *learning outcome*. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk melakukan evaluasi kurikulum. Berikut ini tujuan UPT Pengembangan Karir:

- a) Meningkatkan daya saing mahasiswa dalam menghadapi persaingan dunia kerja
Mengembangkan *softskills* mahasiswa dalam persiapan kerja
- b) Memberikan informasi lengkap alternatif pilihan karir bagi mahasiswa
- c) Membekali mahasiswa kemampuan teknis dalam menghadapi seleksi pekerjaan

B. Pengembangan Karir

1. Pendirian UPT Pengembangan Karir di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Pimpinan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon meyakini bahwa UPT Pengembangan Karir sangat berperan penting bagi pengembangan universitas yang telah bertransformasi dari IAIN menjadi UIN, sekaligus akan menjadi Kampus Siber Islam pertama di Indonesia. Dengan adanya UPT Pengembangan Karir ini, diharapkan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon dapat menghasilkan lulusan yang unggul,

berkepribadian Islami, dan siap menghadapi dunia kerja hingga menghasilkan lapangan pekerjaan. UPT Pengembangan Karir lembaga di dalam struktur PT yang melakukan fungsi mempertemukan mahasiswa dan lulusan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan). (Tim Persiapan Penempatan Kerja, 2022:4). UPT Pengembangan Karir di UINSSC berdiri pada tahun 2021 dengan nama kantor pusat bimbingan karir dan kewirausahaan yang komando langsung oleh Wakil Rektor III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama dengan dibantu oleh para dosen muda.

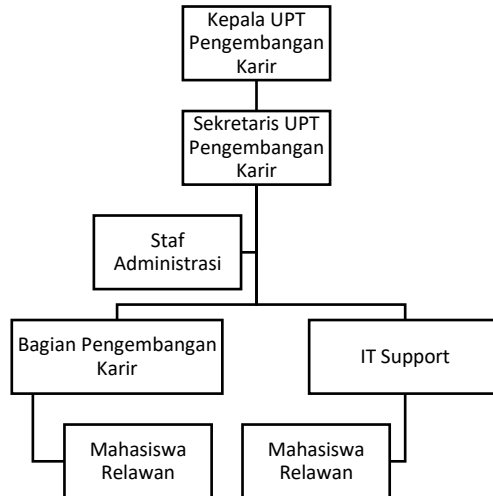
Pada perkembangannya pada tahun 2023 dibuat struktur yang baru dengan nama Pusat Bimbingan Karir, yang secara struktur dipimpin hanya oleh kepala pusat di bawah Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) tetapi secara wilayah koordinatif dibawah koordinasi Warek III. Pada tahun inilah kegiatan-kegiatan dilakukan secara masif, diantaranya adalah pelatihan-pelatihan, bimbingan konseling, bimbingan karir, sosialisasi beasiswa, job fair, kampus hiring, kegiatan yang bersifat kemitraan dengan dunia industri dan pengelolaan website serta media sosial. Dengan berbagai kegiatan yang

kompleks pusat ini membentuk relawan yang di SK kan langsung oleh Rektor.

Terakhir pada tahun 2025 seiring transformasi kelembagaan dengan statuta yang baru Pusat Bimbingan Karir berubah menjadi UPT Pengembangan karir.

2. Struktur Organisasi UPT Pengembangan Karir

Seperti halnya organisasi pada umumnya, UPT pengembangan Karir juga memiliki struktur organisasi yang diharapkan dengan adanya struktur organisasi ini maka akan mempermudah dalam melaksanakan koordinasi sehingga setiap program kerja dapat berjalan dengan baik, lancar dan sukses.



Gambar. 1 Struktur Organisasi UPT Pengembangan Karir

3. Roadmap Pengembangan Karir

Dalam era yang terus berkembang dengan pesat, kebutuhan akan pengembangan karir menjadi salah satu prioritas utama bagi individu maupun organisasi. Universitas/Perguruan Tinggi (UPT) Pengembangan Karir hadir sebagai pusat inovasi dan solusi untuk mendukung perjalanan karir mahasiswa, alumni, serta tenaga kerja profesional dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif. Roadmap UPT Pengembangan Karir dirancang sebagai panduan strategis yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil

selaras dengan visi, misi, serta kebutuhan masyarakat global.

Roadmap ini tidak hanya menjadi alat navigasi, tetapi juga representasi dari komitmen kami untuk memberdayakan individu melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Dengan fokus pada peningkatan kapasitas, keterampilan, serta jaringan profesional, kami berupaya menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan karir secara menyeluruh. Mulai dari pembekalan soft skills dan hard skills, pelatihan kepemimpinan, hingga penyediaan akses ke pasar kerja yang relevan, setiap elemen dalam roadmap ini dirancang untuk menjawab kebutuhan nyata di lapangan



Gambar. 2 Roadmap UPT Pengembangan Karir

4. Sarana Pendukung

Dalam upaya mendukung kegiatan pengembangan karir yang inklusif dan berkelanjutan, UPT Pengembangan Karir menghadirkan program **Mahasiswa Relawan** sebagai salah satu sarana pendukung utama dan masuk ke dalam SK Pimpinan. Program ini melibatkan mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu yang memiliki semangat tinggi untuk berkontribusi kepada komunitas kampus serta mendukung perjalanan karir rekan-rekan mereka.

Mahasiswa relawan tidak hanya menjadi agen perubahan di lingkungan kampus, tetapi juga memainkan peran penting dalam menjembatani kebutuhan mahasiswa dengan layanan yang disediakan oleh UPT Pengembangan Karir.

Selain mahasiswa relawan, UPT Pengembangan karir juga memanfaatkan media offline dan online untuk menunjang kesuksesan setiap program yang diselenggarakan oleh UPT Pengembangan Karir:

a) Media Offline:

- 1) Poster Lowongan Kerja dari Perusahaan Mitra

2) Pamflet Informasi Pelatihan Karir

b) Media Online:

- 1) Website Kantor Bimbingan Karir dan Kewirausahaan
- 2) Media Sosial Kantor Karir dan Kewirausahaan
- 3) Call Center Kantor Karir dan Kewirausahaan
- 4) Email Kantor Karir dan Kewirausahaan

C. Program UPT Pengembangan Karir

Berdasarkan Keputusan Dirjen Pendis nomor 6295 tahun 2024, bahwa UPT Pengembangan Karir atau CDC di PTKI memiliki tugas besar untuk mencetak lulusan yang mampu beradaptasi dengan perubahan masyarakat yang sangat cepat. UPT Pengembangan Karir perlu memfasilitasi mahasiswa untuk memiliki keterampilan digital dan teknologi, kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah, kreatif dan inovatif, keterampilan interpersonal dan soft skills, daya adaptabilitas dan ketahanan, etika dan tanggung jawab sosial, entrepreneurship, dan keterampilan multidisiplin. Dengan program-program tersebut, UPT Pengembangan Karir PTKI telah mempersiapkan lulusan yang memiliki

kompetensi untuk eksis di dunia global yang terus berubah.

UPT Pengembangan Karir diharapkan dapat membantu mahasiswa dan alumni memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Selain itu dapat dimanfaatkan untuk mengetahui penyerapan, proses dan posisi mahasiswa dan alumni dalam dunia kerja. UPT Pengembangan Karir membantu menyediakan dan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna tenaga kerja (Setyono, A., & Ingsih, K. 2019:34). Sebagai pusat pengembangan karir, maka dilaksanakan rekrutmen dan seleksi untuk alumni dan mahasiswa. Melalui fungsi tersebut diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan. Berdasarkan tiga kepentingan UPT Pengembangan Karir PTKI yang telah didesain yaitu kewirausahaan, pengembangan karir, dan tracer study, berikut ini program-program UPT Pengembangan Karir:

1. Seminar dan Pelatihan Karir

- 1.1 Latar Belakang

- Pelatihan atau training adalah suatu pendidikan singkat non formal yang dapat

memberikan keahlian atau keterampilan tertentu yang diharapkan. Sebagai contoh, seorang lulusan fakultas ekonomi mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk mengasah kemampuan penggunaan program-program komputer yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya dan tidak didapat di dalam perkuliahan. Pelaksanaan pelatihan ini bisa bersifat rutin/reguler (beberapa kali dalam seminggu) atau intensif (satu paket dalam waktu sekian hari atau minggu), tergantung kebutuhan dan cepat atau lambat hasil pelatihan tersebut akan diaplikasikan. Pengguna lulusan sekarang ini mencari dan merekrut calon karyawan dengan berbagai kompetensi dan sertifikasi tetapi pada akhirnya mereka akan menyeleksi berdasarkan kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan. Oleh sebab itu, pusat karir tidak saja menawarkan pelatihan kepada para mahasiswa namun juga mengarahkan dan mencarikan pelatihan yang tepat. Pelatihan bisa diselenggarakan untuk mahasiswa, lulusan, ataupun umum yang memerlukan peningkatan keterampilan di bidang tertentu dalam kurun

waktu tertentu yang ditetapkan oleh pusat karir, namun target peserta menentukan isi dan waktu pelaksanaan pelatihan. Jenis pelatihan ini meliputi *softskills*, keahlian teknis, surat lamaran kerja, Teknik wawancara, dan *capacity building*.

1.2 Tujuan

Berdasarkan latar belakang program diatas, berikut tujuan seminar dan pelatihan Karir:

a) Meningkatkan Pemahaman tentang Dunia Kerja

Memberikan wawasan kepada peserta mengenai tren dunia kerja terkini, peluang karir, serta tantangan yang mungkin dihadapi dalam memasuki dunia profesional.

b) Mengembangkan Keterampilan yang Dibutuhkan di Dunia Kerja

Membekali peserta dengan keterampilan praktis seperti pembuatan CV yang efektif, teknik wawancara kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen waktu.

c) Memfasilitasi Perencanaan Karir yang Tepat

Membantu peserta menemukan minat, bakat, dan potensi diri untuk merencanakan langkah karir yang sesuai dengan tujuan hidupnya.

- d) Meningkatkan Kepercayaan Diri Peserta
Memberikan motivasi dan kepercayaan diri kepada peserta agar lebih siap menghadapi persaingan di dunia kerja.
- e) Membangun Jaringan Profesional (*Networking*)
Memfasilitasi interaksi antara peserta dengan praktisi industri, alumni, dan perusahaan untuk memperluas jaringan profesional.
- f) Memberikan Informasi tentang Peluang Magang dan Lowongan Kerja
Menyediakan platform bagi peserta untuk mendapatkan informasi terkait magang, rekrutmen, dan peluang kerja lainnya.

1.3 Prosedur Pelaksanaan seminar dan Pelatihan Karir

Seminar dan pelatihan karir yang diselenggarakan oleh UPT Pengembangan Karir bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses di dunia kerja. Dengan prosedur pelaksanaan yang terstruktur mulai dari perencanaan hingga evaluasi, kegiatan ini

diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi peserta dan meningkatkan reputasi institusi.

a) Tahap Perencanaan

- Identifikasi Kebutuhan Peserta, dengan melakukan survei atau diskusi dengan mahasiswa/alumni untuk mengetahui topik yang relevan dan dibutuhkan.
- Penentuan tema dan tujuan, yaitu menetapkan tema seminar/pelatihan berdasarkan hasil survei dan kebutuhan peserta.
- Pembentukan panitia, dengan membentuk tim panitia yang terdiri dari staf UPT Pengembangan Karir, mahasiswa, dan pihak terkait lainnya.
- Menentukan narasumber/pemateri, dengan mengundang narasumber yang kompeten, seperti praktisi industri, HRD perusahaan, konsultan karir, atau alumni sukses.
- Penjadwalan Kegiatan, Menentukan tanggal, waktu, dan tempat pelaksanaan seminar/pelatihan.

- Penyusunan Anggaran, Menyusun anggaran yang mencakup biaya penyewaan tempat, honor narasumber, alat bantu presentasi, konsumsi, dan publikasi.

b) Tahap Persiapan

- Promosi dan publikasi, yaitu menyebarkan informasi seminar/pelatihan melalui media sosial, poster, email, website kampus, dan grup WhatsApp.
- Pendaftaran Peserta, membuka pendaftaran secara online atau offline dengan kuota terbatas untuk memastikan kualitas pelaksanaan.
- Persiapan logistik, menyiapkan materi seminar (modul, sertifikat, brosur), peralatan audio visual, dan perlengkapan lainnya.
- Koordinasi dengan Narasumber, mengonfirmasi kehadiran narasumber dan membahas materi yang akan disampaikan.

- Simulasi Teknis, melakukan uji coba teknis, seperti pengaturan sound system, proyektor, dan ruangan (untuk kegiatan langsung/offlien)

c) Tahap Pelaksanaan

- Registrasi Peserta
- Pembukaan Acara
- Penyampaian Materi oleh Narasumber
- Sesi Tanya Jawab
- Praktik Langsung (Bila Ada)
- Penutupan Acara

d) Tahap Evaluasi

- Umpan Balik dari Peserta, mengumpulkan feedback dari peserta melalui kuisioner atau formulir evaluasi untuk mengetahui kepuasan dan saran perbaikan.
- Evaluasi Internal Panitia, melakukan evaluasi internal untuk menilai keberhasilan pelaksanaan seminar/pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
- Pelaporan Hasil Kegiatan, menyusun laporan tertulis yang mencakup jumlah

peserta, rangkuman materi, dokumentasi, dan hasil evaluasi untuk arsip dan referensi masa depan.

- Tindak Lanjut, menginformasikan tindak lanjut kepada peserta, seperti peluang magang, lowongan kerja, atau kegiatan serupa di masa mendatang.

2. Seminar dan Pelatihan Soft Skills

2.1 Latar Belakang

Berdasarkan survei terhadap lulusan perguruan tinggi, terdapat gap yang signifikan antara keterampilan yang diajarkan di kampus dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Banyak lulusan merasa bahwa pendidikan mereka terlalu fokus pada teori dan kurang memberikan pelatihan praktis. Sebagian besar juga mengungkapkan bahwa mereka tidak memiliki cukup pembinaan dalam pengembangan soft skills seperti komunikasi, kerja tim, dan adaptasi terhadap perubahan (Paus & Aditama, 2024). Keterbatasan ini sering kali membuat mahasiswa kurang percaya diri saat harus menghadapi wawancara kerja, menyusun CV yang profesional, atau

beradaptasi di lingkungan kerja yang kolaboratif. Kondisi tersebut juga diperburuk oleh minimnya program pelatihan yang terstruktur untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Di banyak institusi pendidikan tinggi, pelatihan keterampilan non-akademik seperti strategi wawancara kerja, penulisan CV, atau simulasi situasi di dunia kerja belum menjadi bagian integral dari kurikulum. Padahal, industri saat ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga mampu menunjukkan fleksibilitas, adaptabilitas, dan kecakapan interpersonal. (Jafar, J., Sumardi, S., Nasir, N., Aziz, F., Anirwan, A., Buang, A., ... & Abasa, S, 2024:159)

2.2 Tujuan

Tujuan utama dari kegiatan ini adalah meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Melalui pelatihan ini, mahasiswa diharapkan tidak hanya mampu mengembangkan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan industri tetapi juga memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam menghadapi proses seleksi kerja, seperti

wawancara dan tes kompetensi. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan membekali mahasiswa dengan keterampilan interpersonal yang mendukung keberhasilan mereka di lingkungan kerja yang kolaboratif. Dengan demikian, program ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi positif bagi pengembangan karir mahasiswa tetapi juga membantu memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang dengan tenaga kerja yang berkualitas dan adaptif.

Seminar dan Pelatihan Soft Skills tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam bidang soft skills, tetapi juga menciptakan pengalaman belajar yang inspiratif dan menyenangkan. Kegiatan ini menjadi langkah penting bagi UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon dalam mendukung mahasiswa dan alumni untuk siap menghadapi tantangan dunia kerja di masa depan.

Output yang Diharapkan setelah terlaksananya kegiatan ini adalah: (1) Peserta memahami pentingnya soft skills dalam dunia

kerja; (2) Peserta memiliki kemampuan praktis dalam bidang public speaking, teamwork, dan problem-solving; (3) Terbangunnya jejaring antara peserta, narasumber, dan alumni; dan (4) Terciptanya program pengembangan karir yang lebih terarah bagi mahasiswa dan alumni UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.

2.3 Pelaksanaan Pelatihan

Program pelaksanaan kegiatan Seminar dan Pelatihan Soft Skills oleh UPT Pengembangan Karir mencakup perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis, dengan tujuan utama meningkatkan daya saing generasi muda melalui pengembangan soft skills.

a) Tahap Perencanaan:

Mengidentifikasi kebutuhan peserta melalui survei online, menentukan tema, tujuan, dan jadwal kegiatan. Selain itu dalam tahap perencanaan ini harus menentukan narasumber dan menyiapkan materi seminar/pelatihan, serta menyusun anggaran kegiatan.

b) Tahap Persiapan:

Membuka pendaftaran peserta secara online melalui Google Form, menyiapkan logistik (modul, sertifikat, alat bantu presentasi), serta melakukan koordinasi teknis dengan narasumber dan panitia.

c) Tahap Pelaksanaan:

Registrasi ulang peserta pada hari kegiatan, mengikuti rundown acara sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan memastikan seluruh sesi berjalan lancar dan interaktif.

d) Tahap Evaluasi:

Mengumpulkan feedback dari peserta melalui kuisioner evaluasi, melakukan evaluasi internal tim panitia untuk perbaikan kegiatan mendatang, menyusun laporan tertulis dan dokumentasi kegiatan.

3. Pencarian Kerja dan Rekrutmen

4.1 Pencarian Kerja

UPT Pengembangan Karir ini dibentuk salah satunya dengan tujuan untuk memberikan informasi kerjasama perusahaan yang berisi lowongan kerja. UPT Pengembangan karir dapat

melakukan banyak hal untuk perusahaan atau pemberi kerja dalam merekrut pegawai, antara lain:

- a) Membuka layanan untuk perusahaan yang akan mempublikasikan iklan lowongan melalui situs web dan akun media UPT Pengembangan karir.
- b) Melakukan rekapitulasi dan seleksi CV serta proses administrasi.
- c) Membantu proses pemanggilan kandidat untuk seleksi atau rekrutmen, yaitu kegiatan wawancara, psikotes, FGD, LGD, tes kesehatan, dan lainnya, atau disesuaikan dengan mekanisme yang sudah dijalankan perusahaan.
- d) Membantu mempublikasikan pengumuman kandidat yang lolos seleksi.
- e) Membantu pelaksanaan proses rekrutmen di kampus, seperti: penjadwalan, mendukung publikasi dan penyiapan ruang untuk rekrutmen, variasi aktivitas rekrutmen yang dilaksanakan, dan rekrutmen di acara bursa kerja.

- f) Menyediakan beragam tes sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan bekerja sama dengan pihak terkait.
- g) Kandidat terpilih dan siap bekerja

4.2 Rekrutmen

- e) Publikasi Informasi Lowongan
Publikasi informasi lowongan adalah salah satu proses dari rekrutmen yang dilaksanakan di UPT Pengembangan Karir. Publikasi informasi lowongan dimulai dari proses kerja sama antara pihak perusahaan yang ingin beriklan lowongan dengan UPT Pengembangan Karir.
- f) Rekrutmen Dalam Kampus
Kegiatan rekrutmen kampus adalah kegiatan seleksi dan penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang sedang membuka lowongan kerja di PT. Umumnya kegiatan rekrutmen di kampus ini dilakukan oleh perusahaan bekerja sama dengan pusat karir dengan tujuan mendapatkan tenaga kerja lulusan PT tertentu, Rekrutmen dalam kampus merupakan salah satu

metode dalam melakukan proses rekrutmen di kampus UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Metode tersebut merupakan proses rekrutmen yang semua tahapan dilakukan di dalam kampus UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.

g) Rekrutmen Luar Kampus

Dalam metode ini, pihak UPT Pengembangan Karir berperan hanya sebagai pusat informasi dari lowongan kerja yang didapatkan dari kerja sama dengan pihak perusahaan. UPT Pengembangan Karir menyebarkan informasi lowongan kerja pada situs web dan media sosial UPT Pengembangan Karir.

4. Pameran dan Bursa Kerja

4.1 Latar Belakang

Pameran kesempatan kerja dikenal juga dengan istilah pameran bursa kerja atau job fair/job expo. Kegiatan ini merupakan wahana/sarana fisik tempat berkumpulnya pelaku dunia kerja untuk mempromosikan institusi, jenis usaha, serta terutama lowongan

kerja yang tersedia di institusi tersebut. Para pencari kerja mengunjungi kegiatan ini dengan maksud melamar dan mencari informasi kerja. Dalam praktiknya pada suatu pameran kesempatan kerja dapat juga diselenggarakan kegiatan seminar, pelatihan singkat, ekspose perusahaan, rekrutmen dan wawancara. Pameran kesempatan kerja juga dapat diintegrasikan dengan pameran beasiswa dan kewirausahaan. Pameran kesempatan kerja merupakan salah satu kegiatan pusat karir yang paling dikenal. Pameran kesempatan kerja juga banyak diselenggarakan oleh lembaga-lembaga selain pusat karir PT. Jika dikelola dengan baik, pameran kesempatan kerja dapat memberikan keuntungan dan manfaat yang besar bagi PT, lulusan dan perusahaan.

Bursa kerja online adalah bursa kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dalam mempertemukan/memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja melalui situs web dan Medsos UPT Pengembangan Karir.

4.2 Maksud dan Tujuan

Pelaksanaan pameran bursa kerja dimaksudkan untuk mempertemukan pencari kerja da perusahaan pemberi kerja secara langsung, sehingga mempermudah proses penempatan tenaga kerja.

Sementara itu, kegiatan pameran bursa kerja bertujuan memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka, membantu perusahaan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, serta mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan tenaga kerja.

Pameran bursa kerja (*job fair*) di perguruan tinggi umumnya digunakan untuk merekrut lulusan baru (*fresh graduate*). Pameran bursa kerja yang sering digelar pusat karir memberi kesempatan kepada lulusan baru untuk melakukan wawancara kerja pertama mereka.

4.3 Program

Job Fair ini akan diselenggarakan atas kerja sama dengan para mitra perusahaan serta

instansi yang akan menawarkan peluang kerja kepada para mahasiswa.

Pelaksanaan pameran bursa diawali dengan menentukan tema yang akan diusung dalam acara. Penentuan tema diperlukan untuk mengarahkan kegiatan agar tidak menyimpang terlalu jauh dari harapan kegiatan. Penentuan tema ini berkaitan dengan latar belakang pelaksanaan kegiatan pameran bursa kerja, untuk siapa acara diselenggarakan, tujuan yang hendak dicapai, perusahaan yang akan diundang dan sebagainya.

Langkah selanjutnya setelah menentukan tema kegiatan adalah penentuan panitia yang akan dilibatkan, antara lain tim dari UPT pengembangan karir, dosen, karyawan, dan mahasiswa. Susunan kepanitiaan dalam pameran bursa kerja diawali dengan pelindung. Dalam hal ini, pelindung adalah pimpinan tertinggi dalam perguruan tinggi. Susunan kepanitiaan berikutnya adalah penanggungjawab kegiatan, yang dapat dijabat oleh wakil rektor, dan kepala pusat karir sebagai ketua pelaksana.

Langkah berikutnya adalah penentuan program kerja yang akan dibuat dalam pameran bursa kerja. Selain mengundang perusahaan-perusahaan, kegiatan ini juga dapat mengundang perguruan tinggi yang menawarkan beasiswa untuk jenjang yang lebih tinggi. Acara juga dapat diselenggarakan bersamaan dengan pameran atau bazar mahasiswa. Setelah program kerja tersusun rapi, penting pula untuk menentukan tempat penyelenggaraan pameran bursa kerja. Apabila ruangan tersedia, pameran bisa diadakan di lokasi kampus.

Yang juga penting dipersiapkan adalah publikasi. Memublikasikan sebuah kegiatan saat ini dapat dilakukan secara daring lewat situs web dan media sosial milik perguruan tinggi. Publikasi juga dapat dilakukan lewat media publikasi fisik seperti poster, selebaran, atau spanduk. Publikasi seperti ini dapat disebar di seputar tempat kegiatan, atau melalui media massa melalui kerja sama dengan media cetak seperti koran dan majalah serta media elektronik seperti radio dan televisi. Biaya yang dikeluarkan

tergantung dari besarnya iklan yang akan dimuat di media massa. Agar pelaksanaannya lebih optimal, persiapan pameran bursa kerja ini sebaiknya dimulai sejak minimal 6 (enam) bulan sebelumnya.

5. Tracer Study dan Survey Pengguna

Salah satu cara untuk menggali informasi berkaitan dengan transisi dari kuliah ke pekerjaan adalah dengan melaksanakan studi yang disebut tracer study. Tracer study adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi (Schomburg, 2023). Istilah lain yang sering digunakan adalah “Graduate Survey” dan Alumni Researches. (Syafiq, I. A. 2023:2)

Tracer study dapat menyediakan informasi untuk kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penjaminan kualitas lembaga pendidikan tinggi bersangkutan. Di samping itu tracer study juga menyediakan informasi berharga mengenai hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja profesional, menilai relevansi pendidikan tinggi, informasi bagi para pemangku kepentingan

(*stakeholders*), dan kelengkapan persyaratan bagi akreditasi pendidikan tinggi. *Tracer study* menjadi salah satu syarat kelengkapan akreditasi, baik oleh Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM) ataupun oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), juga merupakan kelengkapan dalam dokumen Evaluasi Diri yang diperlukan dalam pengajuan proposal melalui KEMRISTEKDIKTI. Namun dalam kenyataannya, tracer study bervariasi dari segi kualitas. yang dilakukan masih sangat Pemanfaatan informasi yang diperoleh juga belum optimal padahal hasil tracer study dapat menjadi masukan yang berharga untuk perbaikan pembelajaran di PT. Akreditasi yang dilaksanakan pun lebih banyak dilakukan di level fakultas atau program studi sehingga gambaran utuh di tingkat universitas atau antar universitas belum tersedia.

5.1 Tracer Study Kemenristekdikti

Kemenristekdikti sedang merintis kompilasi data tracer study nasional, khususnya mengenai transisi dan posisi pekerjaan lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Untuk itu, Kemenristekdikti telah mengembangkan suatu sistem daring yang memungkinkan setiap

perguruan tinggi dapat melaporkan hasil tracer study yang telah dilaksanakan. Desain dan metodologi yang perguruan tinggi lakukan harus mengikuti kesepakatan Kemenristekdikti, yaitu:

- a) Desain penelitian: survei sensus, yaitu populasi yang dijadikan target studi adalah seluruh populasi dari kohort lulusan dua tahun setelah lulus;
- b) Populasi dan subyek penelitian: seluruh lulusan pada kohort dua tahun kebelakang (dari tahun dilaksanakannya tracer study, misalnya tracer study 2016 maka populasi dan subyeknya adalah lulusan tahun 2014);
- c) Instrumen: kuesioner dimodifikasi sesuai kebutuhan masing-masing perguruan tinggi, tetapi minimal mencakup pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner inti Tracer Study Daring Kemenristekdikti; dan
- d) Metode pengumpulan data: meskipun dapat dilakukan berbagai cara pengumpulan data (wawancara tatap muka, wawancara via telepon, surat pos, surat elektronik) tetapi metode daring lebih disarankan karena efektif dan praktis.

Tracer study daring Kemenristekdikti bertujuan melacak lulusan atau alumni yang dilakukan dua tahun setelah lulus, untuk mengetahui:

- a) Capaian (outcome) pendidikan dan transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja, termasuk masa tunggu kerja dan proses pencarian kerja pertama, situasi kerja terakhir, dan aplikasi kompetensi di dunia kerja.
- b) Keluaran (output) pendidikan, yaitu penilaian diri terhadap penguasaan dan perolehan kompetensi.
- c) Proses pendidikan, berupa evaluasi proses pembelajaran dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap perolehan kompetensi.

5.2 Tracer Study Perguruan Tinggi

Berikut ini langkah-langkah pelaksanaan tracer study perguruan tinggi:

- a) Penetapan dan persiapan institusional
Tahap ini ditandai dengan penetapan secara legal formal (melalui SK Rektor atau pejabat yang berwenang) unit atau institusi yang

akan mengelola tracer study di tingkat perguruan tinggi dan menyiapkan SK bagi tim tracer study. Tembusan SK hendaknya disampaikan ke fakultas atau unit asal dari personalia yang terlibat. Hal ini diperlukan untuk memelihara jalur hierarki dan koordinasi antarunit di dalam perguruan tinggi. Selanjutnya ialah penyusunan struktur organisasi dan tatalaksana tim tracer study yang telah dibentuk.

b) Koordinasi dengan fakultas lain

Koordinasi dilakukan dengan unit lain di perguruan tinggi yang mengumpulkan pangkalan data, misalnya unit akademik, unit kemahasiswaan, atau unit alumni. Koordinasi juga dilakukan dengan fakultas dan/atau departemen untuk pengecekan silang mengenai pangkalan data alumni. Koordinasi dengan fakultas juga dilakukan agar kegiatan tracer study ini diketahui dan mendapatkan dukungan dari fakultas.

c) Konsolidasi dan kompilasi pangkalan data alumni

Berdasarkan pengalaman, pangkalan data yang tersedia di tingkat perguruan tinggi belum lengkap dan belum terstandardisasi. Untuk itu, semua unit yang mengumpulkan pangkalan data baik di tingkat perguruan tinggi maupun fakultas dan/atau departemen perlu bertemu secara khusus. Pertemuan ini bertujuan mendiskusikan seluruh informasi mengenai pangkalan data, mengompilasinya, serta memeriksa silang kelengkapan dan akurasi. Integrasi pangkalan data di tingkat perguruan tinggi harus dilakukan agar terpusat di satu tempat. Pangkalan data terdiri atas nama alumni, asal fakultas dan departemen, alamat surat, nomor telepon atau ponsel (telepon seluler) dan alamat surel (e-mail).

- d) Persiapan lapangan (pembentukan tim tracer, perbaruan, dan revisi pangkalan data serta persiapan teknis

Pelaksana studi melakukan pengecekan ulang terhadap langkah-langkah tersebut di atas untuk memeriksa kembali apakah tim tracer study mampu menjalankan tugasnya;

- apakah pangkalan data sudah lengkap dan akurat; serta apakah persiapan teknis seperti rencana mekanisme kontak dan kesiapan perlengkapan dan peralatan sudah memadai. Bila perlu, tim segera melakukan perbaikan sesuai dengan hasil pengecekan.
- e) Penyusunan dan pengembangan kuesioner Indonesia Tracer Study Network (Indotrace) telah menyusun dan mengembangkan kuesioner tracer study yang lengkap dan standar untuk Indonesia. Kuesioner inti (core questionnaire) yang dapat diunduh di www.indotrace.ui.ac.id adalah kuesioner baku yang sudah disepakati, yang demi alasan komparabilitas dan standarisasi tidak dapat diubah-ubah baik dari segi bahasa, pengalimatan, format, maupun opsi jawaban. Kuesioner inti harus digunakan apa adanya sehingga komparabilitas tracer study dapat dijamin. Sedangkan Pertanyaan spesifik institusi (seperti tingkat perguruan tinggi, fakultas, program studi), dapat ditambahkan ke dalam

kuesioner inti. Kuesioner tambahan perlu diberikan kode khusus di belakang kode umum yang digunakan pada kuesioner inti.

f) Mengunggah kuesioner

Mengunggah kuesioner dapat dilakukan setelah kuesioner ditransformasikan dari format Word ke format perangkat lunak yang digunakan. Penyedia layanan (service provider) internet juga harus disiapkan. Pelaksana studi hendaknya melakukan uji coba terlebih dahulu dalam skala kecil untuk mengetahui ketersediaan akses ke situs tracer study dan pengisian kuesioner berlangsung dengan baik.

g) Pengumpulan (koleksi) data

Pengumpulan (koleksi) data adalah tahap utama dalam kegiatan tracer study. Pada tahap ini, pelaksana studi memantau secara berkala jumlah alumni yang sudah merespon, misalnya setiap dua atau tiga minggu; mengirimkan pengingat kepada alumni, baik berupa pesan maupun telepon. Jika tingkat respon terlalu rendah, yaitu di bawah 10 persen, maka perlu tindakan khusus untuk

mengatasinya. Secara keseluruhan, tahap pengumpulan data memerlukan waktu sekitar 4-13 bulan .

h) Interpretasi data dan presentasi

Pada tahap ini, data yang sudah dikumpulkan dan dibersihkan akan dianalisis. Sebagai kegiatan institusi, analisis biasanya dibatasi pada analisis univariat. Meskipun demikian, data tracer study juga dapat dianalisis secara bivariat dan multivariat. Dalam menginterpretasi data, tim peneliti tracer study perlu membandingkannya dengan referensi mengenai tracer study baik di level lokal, nasional, regional, maupun internasional. Hasil tracer study perlu dipresentasikan baik pada tingkat perguruan tinggi maupun fakultas, yang bertujuan agar hasil tracer study tersosialisasi dengan baik dan diperolehnya masukan untuk interpretasi ulang terhadap hasil.

i) Penyusunan laporan

Tujuan penyusunan laporan adalah untuk kepentingan manajemen perguruan tinggi. Laporan sebaiknya disajikan dalam dua

format yaitu format lengkap dan format ringkasan eksekutif (*executive summary*). Tim peneliti juga menyiapkan tabel data dasar dan grafik-grafik penunjang yang mungkin diperlukan untuk kepentingan yang berbeda-beda, misalnya kebutuhan akreditasi dan promosi

6. Magang dan Kemitraan

6.1 Magang

Magang adalah kegiatan mahasiswa/calon lulusan untuk memperoleh pengalaman bekerja di suatu institusi. Magang berbeda dengan praktik kerja yang biasanya dilakukan oleh mahasiswa sebagai bagian dari kurikulum karena bisa saja tidak berhubungan dengan program studi mahasiswa. Kegiatan magang dapat dihargai dengan SKS dan dapat lebih besar dari SKS praktik kerja. Kegiatan magang dapat dilakukan oleh mahasiswa secara mandiri atau berkelompok sesuai dengan kebutuhan tempat magang dan mahasiswa dapat menerima upah selama magang.

6.2 Kemitraan

Bentuk kemitraan terkait UPT pengembangan karir di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon adalah suatu kerja sama antara UPT pengembangan karier dengan perusahaan yang menjadi mitra kerjanya. Kerja sama yang dilakukan dapat berupa kegiatan untuk mengisi lowongan kerja, mengisi lowongan magang, melakukan seminar/pelatihan karier dan soft skills, memberikan bantuan beasiswa, memberikan dana sponsor, memberikan bantuan konseling, dan lain-lain yang memberikan kemanfaatan bagi kedua pihak. Kemitraan dapat dilakukan oleh pusat karier dan mitra perusahaan dengan ataupun tanpa nota kesepahaman atau memorandum of understanding (MoU), tergantung kebijakan perguruan tinggi.

Beberapa hal yang harus diperhatikan ketika mengadakan kemitraan dengan perusahaan adalah:

- a) Memastikan perusahaan memiliki reputasi yang baik;

- b) Memahami bentuk kerja sama yang akan diberikan;
- c) Memahami sasaran yang akan dituju dengan program kerja sama;
- d) Menyesuaikan waktu kegiatan kerja sama tersebut dengan kalender akademik perguruan tinggi; dan
- e) Memastikan penayangan kegiatan kerja sama dilakukan minimal tiga minggu sebelum kegiatan diadakan.

7. Konseling Karir

7.1 Pengertian

Konseling karir (*job/career counseling*) adalah kegiatan yang membantu lulusan dalam memilih tempat kerja. Konseling karir tidak hanya sekedar mencocokkan keinginan lulusan dan kebutuhan perusahaan. Konseling seharusnya dilakukan oleh konselor profesional dan konsultan yang memiliki kompetensi untuk memberikan bantuan kepada lulusan dalam memberikan informasi tentang dunia kerja yang akan ditekuninya. Di Indonesia kegiatan ini belum populer karena belum banyak lulusan PT

yang menganggap penting kegiatan untuk berkonsultasi sebelum memasuki kerja. Namun demikian dengan semakin meningkatnya profesionalisme di dunia kerja, di negara maju peran konseling karir menjadi sangat penting.

7.2 Tujuan Konseling

Tujuan konseling adalah memberikan gambaran kepada semua orang, tanpa terkecuali, yang melakukan bimbingan untuk mengenali potensi, bakat dan minat yang dimiliki. Konseling juga mengajarkan bagaimana mengambil dan mengenali peluang yang ada dalam dunia kerja, serta mengajarkan seseorang untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

7.3 Komponen Pendukung Konseling

Terdapat beberapa pendukung yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan konseling. Hal-hal yang harus diperhatikan perguruan tinggi dalam mengembangkan pelayanan konseling terhadap mahasiswa, meliputi (1) komitmen institusi, (2) perencanaan, dan (3) pelayanan.

7.4 Bentuk Pelaksanaan Konseling Karir

Program konseling di perguruan tinggi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, yakni

program konseling kelompok, konseling individual, dan konseling teman sebaya.

Prosedur dan kegiatan yang dapat digunakan dalam menyusun pedoman konseling bagi mahasiswa perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan seminar dengan melibatkan lembaga penerima tenaga kerja (pengguna lulusan) dengan mahasiswa dan perguruan tinggi,
- b) Menyusun program intensif yang dapat memberi pengalaman dalam beberapa disiplin ilmu,
- c) Melakukan aplikasi instrumen, sebagai umpan-balik bagi mahasiswa dalam upaya pemahaman dirinya,
- d) Menugaskan mahasiswa melakukan wawancara kepada karyawan suatu pekerjaan,
- e) Kunjungan perpustakaan, bursa kerja, dan pertemuan pengusaha, dan
- f) Konselor menginformasikan berbagai jenis dan persyaratan berbagai macam pekerjaan

yang mungkin dapat dilamar mahasiswa setelah tamat kuliah.

Dalam pelaksanaannya, konseling dapat dilakukan baik secara perorangan maupun kelompok.

a) Konseling perorangan

Konseling secara perorangan dapat dilakukan untuk membantu mahasiswa dalam berbagai hal. Pada umumnya, mahasiswa memiliki masalah-masalah tentang kesulitan dalam bekerja sambil kuliah, ekonomi orang tua lemah, kesulitan biaya hidup, dan kesulitan mempersiapkan diri mengikuti persaingan untuk masuk kerja.

b) Konseling kelompok

Permasalahan yang banyak muncul dari mahasiswa di antaranya takut menjadi pengangguran, salah pilih program studi, memilih alternatif pekerjaan, upaya mendapatkan pekerjaan paruh waktu, tidak memahami potensi diri, dan sebagainya, yang dalam pelayanan konseling bisa dilaksanakan konseling kelompok.

c) Konseling teman sebaya

Konselor teman sebaya (*peer counseling*) adalah para mahasiswa yang memberikan bantuan kepada mahasiswa lain di bawah bimbingan konselor ahli. Dalam konseling sebaya, peran, dan kehadiran konselor ahli tetap diperlukan. Pada hakikatnya konseling sebaya adalah konseling lewat teman sebaya (*counseling through peers*), yang tidak menggantikan konselor ahli. Kehadiran konselor sebaya disiapkan untuk menjadi sahabat yang baik, yang membantu memahami potensi diri dan memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan diri.

8. Kewirausahaan

8.1 Pengertian Wirausaha

Program Kewirausahaan adalah program yang didesain khusus guna memupuk jiwa kewirausahaan mahasiswa di lingkungan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, baik yang sudah memiliki usaha maupun yang baru berkeinginan menjadi pengusaha. Program kewirausahaan meliputi kegiatan workshop, seminar, dan

kegiatan lainnya untuk pengembangan dan peningkatan kapasitas kewirausahaan bagi mahasiswa/Calon Alumni/Alumni. Berikut ini tujuan dari program kewirausahaan di UPT Pengembangan Karir adalah :

1. Menumbuhkan motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa
2. Membangun *softskills* atau karakter wirausaha
3. Terciptanya sebuah pusat kewirausahaan yang handal dan berdaya saing baik ditingkat lokal maupun nasional
4. Mendorong terbentuknya mahasiswa wirausaha yang terdidik, berkarakter, dan memiliki konsep bisnis yang jelas untuk mempercepat pertumbuhan pembangunan ekonomi bangsa menuju bangsa yang mandiri dan sejahtera.
5. Mendorong perkembangan dan pertumbuhan kelembagaan pengelola program kewirausahaan di perguruan tinggi.
6. Membantu program pemerintah dalam menumbuh kembangkan semangat dan jiwa kewirausahaan di kalangan mahasiswa.

7. Melahirkan mahasiswa yang gemar berwirausaha sehingga mampu menjadi pengusaha sukses.
8. Membangun jejaring bisnis antar pelaku wirausaha pemula dan yang sudah mapan.

8.2 Ciri-ciri dan Karakteristik Wirausaha

Menurut Wasty Soemanto yang dikutip oleh Sirod Hantoro (2005: 25), manusia wirausaha adalah manusia yang berkepribadian kuat dan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Memiliki moral tinggi,
- b) Memiliki sikap mental wirausaha,
- c) Memiliki kepekaan terhadap lingkungan, dan
- d) Memiliki keterampilan wirausaha.

8.3 Gambaran Umum Program Mahasiswa Wirausaha

- a) Pembekalan: Tujuan kegiatan ini agar meningkatkan memotivasi dan kepercayaan diri serta keterampilan berwirausaha mahasiswa melalui workshop.
- b) Pelatihan: Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk seminar, workshop, magang dan

kegiatan lainnya, di mana mahasiswa dapat bertemu, belajar, dan berkonsultasi langsung dengan Dosen, CEO, Manager, Bussines Owner, Founder, dan Co-Founder perusahaan-perusahaan ternama.

- c) Pendampingan: Pendampingan yang dilakukan oleh dosen atau professional yang sesuai dengan bidang kewirausahaan yang dipilih oleh Mahasiswa. Pendampingan ini berbentuk *sharing session* dan *mentoring*.
- d) Instrumen/Media: Guna menunjang keberhasilan program kewirausahaan membutuhkan dukungan media/instrumen diantaranya: Pamflet, spanduk, presentasi, surat-surat, media sosial dan website aktif.

D. Penutup


Peran Pengembangan Karir diibaratkan sebagai “jembatan penghubung” antara kampus dan dunia kerja. Dengan adanya “jembatan” ini, suatu perguruan tinggi dapat mengetahui profil lulusan yang dibutuhkan di dunia kerja. Perguruan tinggi kemudian dapat menyesuaikan kurikulum, sehingga dapat menghasilkan lulusan sesuai kebutuhan. “Jembatan” tersebut juga dibutuhkan untuk mengantarkan lulusan ke dalam dunia kerjanya. Semakin

kuat “jembatan” tersebut, maka akan semakin banyak lulusan yang dapat diantarkan ke dunia kerja sesuai dengan bidang keilmuannya.

Pedoman Pengembangan Karir diharapkan dapat memberikan manfaat dan memudahkan mahasiswa dalam rangka mengembangkan karir dan memberikan alternatif dalam memilih bidang karir pekerjaan maupun mengembangkan kemampuan di bidang kewirausahaan.

E. Daftar Pustaka

- Dikti, D. (2012). Buku panduan sistem pusat karir. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi (2021) Buku Acuan Pendirian dan Pengembangan Pusat Karier Perguruan Tinggi. USAID
- Gunawan, T. A., & Rumah, P. P. (2021). *Manajemen Tim Pengembangan Karir dan Kemitraan Alumni Perguruan Tinggi*. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.
- Syafiq, I. A. (2023). *Metodologi dan manajemen tracer study*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- PANDUAN, B. Persiapan Penempatan Kerja (Placement of Preparation).
- Setyono, A., & Ingsih, K. (2019). Pemanfaatan Peran dan Fungsi Pusat Karir di Universitas Dian Nuswantoro Semarang. *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 31-36.
- Jafar, J., Sumardi, S., Nasir, N., Aziz, F., Anirwan, A., Buang, A., ... & Abasa, S. (2024). HYBRID PELATIHAN PENGEMBANGAN SOFT SKILLS DAN HARD SKILLS UNTUK Mendukung Karir Mahasiswa di Era Digital. *Global Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 158-165.



Zulfidar, F. R., Arwan, A., & Wihandika, R. C. (2021). Pengembangan Sistem Informasi Lowongan Kerja menggunakan Web Semantik (Studi Kasus: Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 5(3), 909-918.