



Career Center
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI

BUKU PANDUAN

PUSAT KARIR

**UPT CAREER CENTER
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI
(CC – UM JAMBI)**

BUKU PANDUAN



CAREER CENTER

UNIVERSITAS

MUHAMMADIYAH

JAMBI

KATA PENGANTAR

Pendidikan yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja akan menjamin kualitas yang berkelanjutan. Sebagai salah satu indikator penting dalam kualitas pendidikan, relevansi menjadi kata kunci yang harus diperhatikan dalam membangun dan mengembangkan pendidikan tinggi di Indonesia. Untuk menunjang perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi dan ekonomi, pendidikan tinggi perlu mempertimbangkan aspek keselarasan kebutuhan tenaga SDM dengan program studi yang ditawarkan.

Dalam rangka menunjang pelaksanaan program penyelarasan pendidikan dengan dunia kerja, sangat diperlukan pemberdayaan lembaga CAREER CENTER UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI agar dapat membantu calon lulusan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan oleh dunia kerja. Penguatan Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi ini menjadi sangat penting mengingat semakin dini para calon lulusan mengenal dunia kerja, semakin siap mereka kelak ketika memasukinya.

Buku Panduan ini memuat tentang latar belakang dan program-program yang dapat dijalankan oleh lembaga Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi, serta petunjuk teknis sistem *online Tracer Study*. Diharapkan buku panduan ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pemberdayaan Pengembangan lembaga Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada Tim dan semua pihak yang telah berperan dan berpartisipasi dalam penyusunan Buku Panduan ini.

Jambi, Juli 2021

Tim Career Center

Universitas Muhammadiyah Jambi

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Gambar	iv
Daftar Istilah	v
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Fungsi Career Center UM Jambi	4
1.3. Peranan Career Center UM Jambi	5
1.4. Struktur Buku Panduan CC UM Jambi	5
2. PENDIRIAN DAN PENGEMBANGAN CC	6
3. KEGIATAN CC UM JAMBI	9
3.1. Pelatihan	10
3.2. Magang	13
3.3. Bursa Kerja Online	16
3.4. Pameran Kesempatan Kerja	17
3.5. Rekrutmen Kampus (<i>Campus Recruitment</i>)	19
3.6. Konseling Karir (<i>Job/Career Counseling</i>)	20
3.7. Pelacakan Lulusan (<i>Tracer Study</i>)	22
3.8. Sosialisasi dan Promosi Career Center UM Jambi: Target dan Sarana	23
4. TRACER STUDY	28
4.1. <i>Tracer Study</i> UM Jambi	28
4.2. <i>Tracer Study</i> Kemdikbud	34
DAFTAR REFERENSI	37

Daftar Gambar

4.1	Contoh Struktur Organisasi Tim <i>Tracer Study</i>	31
4.2	Contoh Diagram Alur Mekanisme Kontak <i>Tracer Study</i>	33

DAFTAR ISTILAH

1. **Pusat Karir** : lembaga di dalam struktur PT yang melakukan fungsi mempertemukan mahasiswa atau lulusan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan).
2. **Bursa Kerja** : istilah yang digunakan oleh Kemenakertrans (2013) yang merujuk pada lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan). Bursa Kerja terdiri atas Bursa Kerja Pemerintah, Bursa Kerja Swasta, dan Bursa Kerja Khusus (BKK). Pusat karir dikelompokkan ke dalam BKK.
3. **Bursa Kerja Khusus** : adalah bursa kerja atau pusat karir yang berada di lingkungan pendidikan baik di Satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi, maupun di Lembaga Pelatihan Kerja.
4. **Pencari Kerja** : menurut Kemenakertrans (2013) adalah setiap orang yang mencari pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, bakat, minat dan kemampuan yang dinyatakan melalui aktivitasnya mencari pekerjaan.
5. **Pengguna Tenaga Kerja** : menurut Kemenakertrans (2013) adalah instansi pemerintah, badan usaha milik negara, badan usaha milik swasta, dan perorangan yang membutuhkan tenaga kerja.
6. **Pelatihan** : dalam buku ini yang dimaksud dengan pelatihan adalah pelatihan yang terkait dengan upaya peningkatan keterampilan pencari kerja dalam memasuki dan memperoleh pekerjaan.
7. **Magang** : kegiatan kerja yang bersifat sementara dan dalam kurun waktu tertentu untuk memperoleh pengalaman di suatu institusi tertentu.

8. **Bursa Kerja Online** : bursa kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dalam mempertemukan / memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja (pengusaha) melalui situs web.
9. Pameran **Kesempatan Kerja (Pameran Bursa Kerja)** : adalah istilah yang digunakan oleh Kemenaker (2016) untuk kegiatan sejenis *job fair*, *career expo*, dan lain-lain yang merupakan arena pertemuan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.
10. **Rekrutmen Kampus** : kegiatan seleksi dan penerimaan tenaga kerja yang dilaksanakan di dalam kampus.
11. **Konseling Kerja dan Karir** : kegiatan untuk membantu lulusan dalam pemilihan pekerjaan yang sesuai berupa asesmen serta pemberian saran dan masukan yang bersifat individual.
12. **Tracer Study** : studi penelusuran alumni untuk mengetahui kegiatan alumni setelah lulus dari PT, transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja, situasi kerja, pemerolehan kompetensi, dan penggunaan kompetensi dalam pekerjaan dan perjalanan karir.
13. **Media Pusat Karir** : fasilitas cetakan atau virtual yang berisi informasi mengenai layanan pusat karir serta pedoman dan tips bagi pencari kerja.
14. **Promosi** : yang dimaksudkan adalah promosi dari pusat karir yaitu upaya pengenalan pusat karir dan layanannya kepada penyedia kerja.
15. **Sosialisasi** : kegiatan untuk mengenalkan pusat karir dan layanannya kepada mahasiswa.
16. **Sistem Tracer Study Online Kemendikbud** : suatu sistem *online* untuk pelaporan hasil *tracer study* oleh Perguruan Tinggi yang dikembangkan Kemendikbud.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah “Terwujudnya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang menalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebhinekaan global”, dan dalam upaya mewujudkan visi tersebut, maka disusunlah misi (1) Mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi, (2) Mewujudkan pelestarian dan kemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra, (3) Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan. Oleh sebab itu perguruan tinggi (PT) diharapkan berperan dalam meningkatkan daya saing bangsa dalam menghasilkan SDM yang unggul. PT dalam menjalankan peran strategisnya dalam mempersiapkan SDM dituntut juga memfasilitasi berbagai kebutuhan mahasiswa tidak saja dalam bidang akademik namun juga persiapan memasuki lapangan kerja. Selain kompetensi akademik, juga kompetensi kerja yang diperlukan setelah lulus.

Saat ini, di Indonesia, jumlah pengangguran menurut data Statistik Tenaga Kerja Indonesia (2014) adalah sebesar 7.244.905 orang, 9% di antaranya adalah pengangguran terdidik (lulusan D3 dan S1) (<http://www.bps.go.id>). Beberapa hal yang menjadi penyebab tingginya angka pengangguran berpendidikan tinggi ini di antaranya adalah ketidaksesuaian antara pemerolehan kompetensi pendidikan dengan kebutuhan/persyaratan lapangan kerja yang tersedia, atau ketidakseimbangan antara permintaan dengan penawaran, serta kualitas SDM yang dihasilkan.

Pendidikan berbasis kompetensi sangat diperlukan untuk dapat merespon kebutuhan dunia kerja yang bergerak ke arah yang lebih kompleks. Era globalisasi yang diikuti dengan perjanjian perdagangan bebas antar bangsa akan memberikan konsekuensi logis terhadap persaingan dari tingkat nasional maupun internasional. Saat ini telah dilakukan beberapa program yang menghasilkan lulusan untuk lebih kompetitif dalam mencari kerja, dan dapat menghasilkan inovasi potensial yang pantas untuk ditindaklanjuti, seperti, (1) Pendidikan Kewirausahaan, (2) Program Kreativitas Mahasiswa (PKM), (3) Program Mahasiswa Wirausaha (*Student Entrepreneurship Program*), dan (4) Program *Co-operative (co-op) Education* yang memungkinkan mahasiswa magang di UKM. Beberapa PT telah membentuk lembaga pusat karir yang memberikan layanan kepada lulusan untuk menambah ketrampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Mengingat begitu besar peran pendidikan untuk membentuk SDM yang handal. Hal ini terkait dengan upaya untuk memenuhi komitmen global dalam mencapai sasaran *Milenium Development Goals (MDGs)*, *Education for All (EFA)*, dan *Education for Sustainable Development (EfSD)*. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perlu dilakukan dorongan dan penguatan kepada pusat karir di beberapa PT untuk dapat membantu para lulusan memperoleh lapangan kerja atau ketrampilan tertentu sehingga tidak menambah beban permasalahan pengangguran di Indonesia. Selain hal tersebut perlu dirintis sebuah sistem yang dapat memberikan informasi kepada lembaga pendidikan tinggi penghasil lulusan dan Kemendikbud sebagai penanggung jawab pendidikan agar dapat menjamin bahwa lulusan PT di Indonesia dijamin memiliki lapangan kerja yang sesuai.

Tracer study juga merupakan komponen penting dalam sistem akreditasi dan pemeringkatan perguruan tinggi. Bagi perguruan tinggi, hasil yang diperoleh melalui *tracer study* sangat berguna dalam meninjau relevansi perguruan tinggi yang bersangkutan di masyarakat

sekaligus berperan sebagai salah satu bentuk akuntabilitas terhadap para pemangku kepentingan. Dalam sistem akreditasi perguruan tinggi di Indonesia, *tracer study* telah dimasukkan sebagai salah satu indikator penilaian. Oleh karena itu, Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi melakukan kegiatan *tracer study* dengan menggunakan instrumen *tracer study* yang sesuai dengan Standar Kemendikbud.

Sejalan dengan visi Universitas Muhammadiyah Jambi yaitu “Menjadi universitas yang menghasilkan lulusan yang unggul sebagai penggerak pembangunan masyarakat yang berjiwa entrepreneur, inovatif, produktif dan konstruktif berlandaskan moral agama, budaya dan Pancasila”. Makna “unggul” adalah lulusan yang memiliki daya saing tinggi, dipersiapkan sebagai penggerak pembangunan masyarakat. Berlandaskan visi tersebut, Career Center UM Jambi berkomitmen untuk membekali lulusannya dengan ilmu, pengetahuan dan Soft Skills sehingga memiliki jiwa entrepreneur, inovatif, memiliki kemampuan dalam berinovasi, produktif dan konstruktif berlandaskan moral agama, budaya dan Pancasila di Provinsi Jambi.

Selain visi yang telah dijabarkan diatas, Universitas Muhammadiyah Jambi juga memiliki Misi yaitu : (1) Menjadikan syi'ar Islam sebagai basis berfikir dan bertindak dalam merumuskan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian untuk kesejahteraan masyarakat berdasarkan nilai nilai ke-Islaman, ke-Muhamadiyah dan ke-Indonesiaan; (2) Membangun dan mengembangkan Organisasi pembelajaran yang kompetitif, inovatif dan berlandaskan kearifan local; (3) Mengembangkan dan memperkuat manajemen pendidikan tinggi yang mandiri dan mempunyai tata kelola yang baik (*Good Governance University*); (4) Meningkatkan kesejahteraan segenap civitas akademika yang bercirikan Profesionalitas; (5) Menyelenggarakan Penelitian dengan prinsip berfikir ilmiah; serta (6) Menyelenggarakan pengabdian masyarakat dengan prinsip kemaslahatan dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam upaya menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dengan perguruan tinggi, dunia usaha (industri),

masyarakat, pemerintah, baik lokal dan nasional dapat diwujudkan salah satunya melalui pengembangan unit **CAREER CENTER UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI (CC UM Jambi)**. Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi adalah wadah yang dibentuk dalam rangka membantu mahasiswa dan alumni untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmunya pusat pelatihan softskills bagi mahasiswa sebagai bekal dalam berkarir di dunia kerja maupun dalam membuka usaha atau menjadi seorang entrepreneur serta menjadi pusat bursa tenaga kerja. Lebih lanjut, Career Center UM Jambi diharapkan mampu menjadi satuan kerja yang mengemban tugas memangkas masa tunggu lulusan di Universitas Muhammadiyah Jambi dalam memperoleh pekerjaan untuk pertama kali dengan menyelenggarakan survei alumni, (*tracer study*) dan pengembangan jaringan lowongan kerja.

1.2. Fungsi Career Center UM Jambi

Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi adalah wadah yang dibentuk dalam rangka membantu mahasiswa dan alumni untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmunya serta menjadi pusat bursa tenaga kerja. Lebih lanjut, Career Center diharapkan mampu menjadi satuan kerja yang mengemban tugas memangkas masa tunggu lulusan di Universitas Muhammadiyah Jambi dalam memperoleh pekerjaan untuk pertama kali dengan menyelenggarakan survei alumni (*tracer study*) dan pengembangan jaringan lowongan kerja.

Adan fungsi dari Career Center UM Jambi yaitu :

1. Meningkatkan kesiapan lulusan agar lebih kompetitif untuk memasuki dunia kerja.
2. Mempersingkat masa tunggu alumni untuk memperoleh pekerjaan.
3. Memperluas jaringan kerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta.
4. Meningkatkan kepercayaan stakeholders terhadap Universitas Muhammadiyah Jambi.

1.3. Peranan Career Center UM Jambi

Pengembangan yang dilakukan oleh Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi berdampak pada peningkatan kesiapan lulusan agar lebih kompetitif untuk memasuki dunia kerja, mempersingkat masa tunggu alumni untuk memperoleh pekerjaan, memperluas jaringan kerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta serta meningkatkan kepercayaan *stakeholder* terhadap Universitas Muhammadiyah Jambi.

Adapun Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi memiliki peran sebagai berikut :

1. Sebagai pusat informasi ketenagakerjaan bagi mahasiswa dan alumni.
2. Sebagai pusat pelayanan dan pelatihan pengembangan karir.
3. Sebagai pelayanan pengembangan dan kerjasama (*networking*) dengan dunia usaha untuk meningkatkan peluang kerja.
4. Sebagai pelayanan *Tracer Study*.
5. Memberikan informasi lulusan kepada *stakeholder* yang membutuhkan tenaga kerja sesuai kualifikasi yang diinginkan.

1.4. Struktur Buku Panduan CC UM Jambi

Buku panduan ini disusun sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi. Buku Panduan terdiri atas 5 bagian utama. Bagian pertama berisi pendahuluan, bagian kedua dan ketiga berisi berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Career Center UM Jambi. Bagian ini juga menjelaskan pengertian dan uraian langkah - langkah pelaksanaannya. Bagian keempat menjelaskan mengenai *tracer study* terutama dari segi kepentingan dan manfaat serta aspek desain dan metodologi. Sedangkan bagian kelima memuat informasi dan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Jambi untuk berperan dalam program *tracer study* dan *tracer study online* Kemendikbud.

BAB II

Pendirian dan Pengembangan Career Center UM Jambi

Pentingnya pendirian pusat karir di tingkat perguruan tinggi telah disadari oleh Universitas Muhammadiyah Jambi. Oleh karena itu, UM Jambi membentuk Unit Pengembangan Terpadu (UPT) Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi dengan harapan dapat menjalankan seoptimal mungkin fungsi-fungsi yang melekat pada kelembagaan pusat karir.

Di awal pendiriannya, Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi diberi nama Pusat Karir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jambi (PK-STIEM Jambi) sesuai dengan Surat Keputusan Ketua STIEM Jambi No.318/Kep.II.3.STIE-PTM/A/2017 tentang Penetapan dan Pengangkatan Pelaksana Pengembangan Layanan Pusat Karir STIE Muhammadiyah Jambi, yang bertujuan untuk memfasilitasi perguruan tinggi STIEM Jambi dalam mengembangkan pusat karir dan layanan *tracer study*. Tim pelaksana layanan PK STIEM dibagi atas 4 (empat) divisi utama yaitu Divisi Pengembangan Karir, Divisi Pengembangan Diri, Divisi Rekrutmen dan Divisi *Tracer Study*.

Seiring dengan adanya perubahan bentuk dari STIE Muhammadiyah Jambi menjadi Universitas Muhammadiyah Jambi pada tanggal 17 Juni 2019, maka terhitung mulai tanggal 18 November 2020, UPT Pusat Karir STIEM Jambi juga melakukan perubahan nama menjadi Career Center Universitas Jambi sesuai dengan Surat Keputusan Rektor UM Jambi No.027/KEP/II.3/UM.Jbi/B/2020 tentang Penetapan Pengurus UPT Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi dengan 3 (tiga) divisi utama yaitu Divisi Pengembangan Karir dan *Entrepreneurship*, Divisi Kerjasama dan Bursa Kerja, serta Divisi *Tracer Study* dan Alumni.

Kemenakertrans (2013) mendefinisikan bursa kerja sebagai lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja

(perusahaan). Berdasarkan definisi yang lebih menekankan sisi kelembagaan tersebut dapat dikatakan bahwa pusat karir di PT adalah suatu bursa kerja. Menurut Kemenakertrans ada 3 (tiga) jenis bursa kerja, yaitu :

1. Bursa Kerja Pemerintah.
2. Bursa Kerja Swasta.
3. Bursa Kerja Khusus (BKK).

Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi dimasukkan ke dalam kelompok Bursa Kerja Khusus (BKK). Petunjuk teknis BKK telah dikeluarkan melalui surat keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri melalui No. Kep-131/DPPTKDN/XI/2004. SK ini telah disosialisasikan melalui buku berjudul Petunjuk Teknis BKK yang dikeluarkan oleh Kemnakertrans RI Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja tahun 2013. Berdasarkan definisi Kemenakertrans di atas, maka Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi identik dengan BKK yaitu sebagai lembaga yang menjembatani interaksi antara lulusan sebagai pencari kerja dan dunia kerja. Daryadi (2015) menyebutkan bahwa fungsi BKK adalah melaksanakan fungsi antar kerja yaitu pelayanan kepada pencari kerja (alumni) untuk memperoleh kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, serta pelayanan kepada pengguna tenaga kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan syarat jabatan yang diperlukan. Pada prinsipnya seluruh fungsi bursa kerja yang ditetapkan oleh Kemenakertrans dapat diakomodasi dalam kegiatan – kegiatan di Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi.

Beberapa ruang lingkup kegiatan BKK yang dilakukan oleh Career Center UM Jambi sesuai dengan aturan Kemnakertrans, antara lain :

1. Pendaftaran dan pendataan pencari kerja yang telah menyelesaikan pendidikan atau pelatihannya.
2. Pendataan lowongan kesempatan kerja.

3. Pemberian bimbingan kepada pencari kerja lulusannya untuk mencari bakat, minat, dan kemampuannya sesuai kebutuhan pengguna tenaga kerja atau untuk berusaha mandiri.
4. Penawaran kepada pengguna tenaga kerja mengenai persediaan tenaga kerja.
5. Pelaksanaan verifikasi sebagai tindak lanjut dari pengiriman dan penempatan yang telah dilakukan.
6. Pelaksanaan kegiatan pameran kesempatan kerja (*job fair*) dan kegiatan sejenisnya.

Disadari bahwa disparitas dan heterogenitas perguruan tinggi di Indonesia sangat tinggi sehingga bentuk, struktur, jenis kegiatan dan intensitasnya bergradasi sesuai dengan situasi dan kondisi PT yang bersangkutan. Demikian juga halnya dengan keberadaan dan fungsi Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi. Untuk lebih meningkatkan relevansi Universitas Muhammadiyah Jambi di masyarakat dan dunia kerja, diperlukan panduan untuk meningkatkan fungsi dan kegiatan Career Center UM Jambi.

BAB III

KEGIATAN CC UM JAMBI

Career Center UM Jambi berfungsi menjembatani kebutuhan informasi dunia kerja yang diperlukan oleh Universitas Muhammadiyah Jambi 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 Universitas Muhammadiyah Jambi yang terbanyak. UM Jambi kadang dianggap lamban dan terkesan kurang memiliki kepedulian dalam merespon perubahan tersebut. Salah satu anggapan yang muncul adalah lulusan UM Jambi 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.

Selain belajar untuk mendapatkan pengetahuan spesifik sesuai bidang ilmu yang ditekuni, mahasiswa perlu memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan yang kelak mereka tekuni dan berbagai kompetensi yang diperlukan bagi mereka untuk bekerja. Padatnya kegiatan pembelajaran kurikuler telah membuat kegiatan pembinaan karir terabaikan, maka kehadiran CC UM Jambi sangat diperlukan untuk memenuhi itu semua. Informasi dunia kerja dan dinamikanya perlu terus menerus disampaikan kepada sivitas akademika di semua tingkat sehingga dosen akan terus menerus memutakhirkan proses pembelajaran, baik materi ajar, referensi, teknik dan pendekatan.

Dengan demikian, ada dua hal penting yang perlu menjadi perhatian oleh perguruan tinggi, yaitu proses pembelajaran dan pembinaan karir mahasiswa, 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 Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi mencakup :

3.1. Pelatihan

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 di dapat 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 lambatnya hasil pelatihan 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, CC UM Jambi 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 CC UM Jambi, namun target peserta menentukan isi dan waktu pelaksanaan pelatihan.

Jenis pelatihan yang dapat ditawarkan oleh pusat karir adalah sebagai berikut :

1. *Softskills*

Ijazah dan keahlian spesifik di bidang masing – masing tidaklah cukup untuk mendapatkan pekerjaan yang diidamkan. Pelatihan *softskills* mutlak diperlukan bagi para mahasiswa, diberikan sedini mungkin agar lebih terasah dalam perkuliahan. Contoh *softskills* atau *employability skills* yang dapat dipelajari adalah:

- ✚ Kepemimpinan/*leadership*;
- ✚ Teknik negosiasi;
- ✚ Teknik persuasi;
- ✚ Teknik presentasi (dengan dibantu perangkat komunikasi multimedia);
- ✚ Komunikasi non verbal;
- ✚ Perencanaan, koordinasi dan pelaksanaan;
- ✚ Dokumentasi ide dan informasi;
- ✚ Komunikasi;
- ✚ Kerjasama tim;
- ✚ Pemecahan masalah;
- ✚ Inisiatif;
- ✚ Perencanaan dan organisasi;
- ✚ Manajemen diri;
- ✚ Kemampuan belajar sepanjang hayat;
- ✚ Penulisan dan pendokumentasian laporan dan dokumen lainnya.

2. **Keahlian Teknis (*Technical Skills*)**. Mencakup :

- ✚ Pelatihan komputer berbasis program studi (CARR, CAD, SPSS, dll);
- ✚ Bahasa Inggris untuk berbagai keperluan (*English for specific purposes*): *English for doctors*, *English for communication*, *English for engineers*, dan lain-lain;
- ✚ Penggunaan alat – alat komunikasi modern;
- ✚ Keterampilan multimedia sebagai perangkat komunikasi.

3. Surat Lamaran Kerja (*Application Letter*) Dan CV

Sedini mungkin mahasiswa diberi pembekalan mengenai penulisan surat lamaran pekerjaan, baik dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, juga CV dalam berbagai bentuk. Keuntungan mendapatkan keterampilan merespons dengan tepat suatu lowongan pekerjaan adalah mereka dapat mengetahui dengan persis apa yang diinginkan oleh pemberi kerja/pengguna lulusan dan mereka tahu bagaimana mendeskripsikan diri mereka dengan baik agar memiliki “daya saing” yang tinggi. Pembuatan CV juga tidak kalah pentingnya karena CV merupakan bagian yang tak terpisahkan dari surat lamaran karena berisi rangkuman pengetahuan, keahlian diri dan pengalaman kerja.

4. Teknik Wawancara

Wawancara dapat menjadi informasi ‘tambahan’ yang tidak tertulis dalam surat lamaran atau CV. Situasi wawancara yang sebenarnya perlu diberikan dengan jelas, juga pertanyaan-pertanyaan yang umum diajukan dalam wawancara penting diinformasikan agar dapat melalui tahapan wawancara dengan baik. Agar dapat menghadapi beragam teknik wawancara perlu disiasati dengan memberikan pelatihan. Bila tidak memiliki narasumber, pusat karir dapat menghubungi biro SDM perguruan tinggi atau mengundang staf SDM dari beberapa pengguna untuk memberikan masukan kepada para peserta pelatihan.

5. Peningkatan Kepribadian

Bertujuan untuk mengoreksi hal-hal yang mungkin menurunkan nilai dan daya saing kita di pasar kerja. Pelatihan mencakup cara berbicara, berbusana, etika dan sebagainya.

Di bawah ini adalah tahapan pelaksanaan pelatihan di CC UM Jambi dari mulai penetapan jenis pelatihan yang akan ditawarkan sampai pelaksanaan evaluasi pelatihan, yaitu :

- a. Penetapan jenis pelatihan yang akan ditawarkan;

- b. Penetapan target peserta pelatihan (mahasiswa/ lulusan/ umum);
- c. Penetapan rutinitas pelatihan, tentukan apakah pelatihan yang akan diselenggarakan merupakan pelatihan rutin atau non- rutin;
- d. Penyusunan jadwal pelatihan rutin dalam bentuk kalender mingguan atau bulanan;
- e. Perekrutan pelatih (*trainer*) sesuai dengan kebutuhan pelatihan (bisa dari dalam universitas ataupun lainnya);
- f. Pengumuman jadwal pelatihan kepada prodi/fakultas, lulusan dan/atau masyarakat umum;
- g. Pendaftaran peserta pelatihan (diupayakan 2 minggu sebelum pelatihan dimulai);
- h. Pelaksanaan pelatihan sesuai jadwal;
- i. Evaluasi pelaksanaan pelatihan.

3.2. 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.

Manfaat / pembelajaran / pengalaman yang diperoleh mahasiswa selama magang adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan pengalaman dari pengelolaan kegiatan kerja;
2. Mempelajari sistem dan pengelolaan perusahaan;
3. Meningkatkan dan melatih softskills, antara lain melalui :
 - a. Meningkatkan serta menumbuhkan rasa percaya diri, tanggung jawab;

- b. Melatih keterampilan dalam menjalin hubungan dan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan;
 - c. Meningkatkan dan melatih ketrampilan dalam pengambilan keputusan, analisis, dan kerja sama (*team working*) dalam situasi pekerjaan yang sesungguhnya;
 - d. Meningkatkan disiplin dan kepatuhan akan peraturan kerja yang berlaku;
 - e. Mendapat kesempatan mengaplikasikan teori yang selama ini didapatkan dalam perkuliahan.
4. Memperluas jejaring, karena dalam magang, mahasiswa mendapatkan kesempatan mengenal orang lain yang pada waktunya akan membantunya dalam pekerjaannya kelak.
 5. Mengetahui sarana dan prasarana di tempat kerja.

Waktu dan durasi magang :

1. Pada liburan antar semester atau akhir tahun akademik, selama 1-3 bulan. Kegiatan ini tidak mengganggu kegiatan kurikuler.
2. Pada semester berjalan selama 1 semester. Mahasiswa harus mengatur jadwal karena dengan mengikuti program ini mahasiswa akan menambah durasi studi.

Tempat magang :

1. Tempat kerja yang relevan dengan bidang studi mahasiswa. Kegiatan ini mungkin di kelola oleh fakultas / jurusan.
2. Tempat kerja yang tidak relevan dengan bidang studi mahasiswa. Kegiatan dapat dilakukan dengan tujuan khusus, misal KKN (Kuliah Kerja Nyata) di mana mahasiswa ikut berperan aktif dalam kegiatan di suatu daerah / lokasi. Kegiatan ini mungkin dikelola oleh WR III Bagian Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Muhammadiyah Jambi.

Langkah – langkah pelaksanaan magang, mencakup :

1. Komunikasi dengan instansi/perusahaan tempat magang untuk menentukan jumlah peserta magang, waktu dan durasi magang, tempat magang dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa.
2. Koordinasi dan persiapan magang dengan melibatkan pihak terkait dengan kegiatan magang.
3. Pengumuman kepada mahasiswa tentang program magang yang tersedia (sebaiknya dilakukan untuk satu tahun akademik).
4. Pendaftaran calon peserta magang dan dilanjutkan dengan seleksi peserta magang.
5. Penentuan dosen pembimbing dan pembimbing magang dari instansi / perusahaan tempat magang.
6. Persiapan magang, berupa orientasi atau pengenalan tempat kerja agar mahasiswa memahami hal – hal yang berkenaan dengan disiplin dan lingkup pekerjaan.
7. Pelaksanaan magang: pemantauan, bantuan, dsb.
8. Pelaporan hasil magang oleh peserta magang.
9. Evaluasi kegiatan magang.

Untuk kegiatan magang ini, Universitas Muhammadiyah Jambi perlu menyusun booklet panduan magang sebagai pegangan mahasiswa yang berisi, antara lain :

- a. Langkah-langkah persiapan magang;
- b. Peraturan magang standar Universitas Muhammadiyah Jambi yang harus ditandatangani mahasiswa dan pembimbing magang sebelum kegiatan dimulai;
- c. Contoh lembar laporan magang bagi pembimbing dan mahasiswa;
- d. Dan lain – lain yang dirasa perlu.

3.3. Bursa Kerja *Online*

Bursa kerja *online* adalah bursa kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dalam mempertemukan/memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja melalui situs web (Kemnakertrans 2011).

Keuntungan bursa kerja *online* antara lain :

✚ Bagi Pencari Kerja :

1. Pengiriman lamaran ke perusahaan tanpa berkas;
2. Pilihan pekerjaan lebih luas dan lebih sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
3. Proses aplikasi dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja asalkan ada koneksi internet;
4. Panggilan kerja dari perusahaan lebih cepat dan praktis (melalui e-mail).

✚ Bagi Perusahaan :

1. Informasi lowongan kerja dapat dimasukkan sendiri oleh perusahaan;
2. Informasi lowongan kerja yang ditampilkan dapat diedit sendiri oleh perusahaan;
3. Jumlah pencari kerja yang melakukan aplikasi ke perusahaan dapat dilihat langsung.
4. *Short list* pencari kerja dapat dilakukan perusahaan sesuai dengan kriteria yang ditentukan/diinginkan;
5. Panggilan wawancara/*interview* kepada pencari kerja dapat dilakukan langsung oleh perusahaan.

✚ Bagi Career Center UM Jambi :

1. Peningkatan kualitas layanan karena efisiensi waktu, beban kerja dan tempat;
2. Posisi lowongan yang tersedia dengan jumlah pelamar yang sesuai untuk lowongan tersebut dapat diketahui;
3. Kemudahan monitoring dan evaluasi program.

Bursa kerja *online* dapat dilakukan dengan cara :

1. Bekerja sama dengan penyedia jasa bursa kerja *online* profesional. Pada situasi ini bursa kerja *online* dijalankan oleh Universitas Muhammadiyah Jambi dengan penyedia jasa bursa kerja *online* secara bersama – sama dan sistem informasi dan perangkat lunak sistem rekrutmen disediakan oleh penyedia jasa bursa kerja *online*.
2. Mandiri. Bursa kerja *online* dilaksanakan sendiri, dan Universitas Muhammadiyah Jambi perlu memiliki sistem informasi yang memadai dan perangkat lunak sistem rekrutmen.

3.4. Pameran Kesempatan Kerja

Pameran kesempatan kerja atau pameran bursa kerja (*job fair/job expo*) merupakan sarana fisik tempat berkumpulnya pelaku dunia kerja untuk mempromosikan institusi, jenis usaha, terutama lowongan kerja yang tersedia di institusi tersebut. Para pencari kerja mengunjungi kegiatan ini dengan tujuan melamar dan mencari informasi kerja. Dalam praktiknya, pameran kesempatan kerja dapat juga diselenggarakan kegiatan seminar, pelatihan singkat, ekspos perusahaan, rekrutmen dan wawancara. Pameran kesempatan kerja juga dapat diintegrasikan dengan pameran beasiswa dan kewirausahaan.

Pameran kesempatan kerja merupakan salah satu kegiatan Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi bersama dengan yang paling rutin dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi setiap tahunnya dengan menggandeng beberapa mitra pemerintah maupun swasta seperti Disnakertrans Provinsi Jambi, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Area Jambi, Pegadaian Area Jambi, IDX Area Jambi, Dunkin' Donuts, Telkomsel, Sari Roti, Sosro dan masih banyak lagi. Jika dikelola dengan baik, pameran kesempatan kerja dapat memberikan keuntungan dan manfaat yang besar bagi perguruan tinggi, lulusan dan perusahaan.

Pameran kesempatan kerja memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, bakat dan minat.
2. Membantu perusahaan/pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas, professional, sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Mengetahui kecenderungan tingkat pendidikan, jenis kelamin, kelompok umur pencari kerja dan jenis pekerjaan serta lowongan pekerjaan yang tersedia, sebagai bahan perencanaan pelatihan.
4. Mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan kerja.

Menurut Kemnaker RI (2016) kewajiban yang harus dipenuhi oleh penyelenggara pameran kesempatan kerja adalah:

1. Tidak memungut biaya apapun kepada pencari kerja.
2. Gedung/tempat pameran yang memenuhi syarat, dapat menampung peserta dan pengunjung pameran dengan tempat parkir yang memadai.
3. Tersedia akses transportasi umum menuju lokasi pameran.
4. Menyediakan papan informasi lowongan kerja.
5. Stand untuk peserta perusahaan dengan ukuran minimal 2,5 x 3 meter dan dilengkapi dengan sarana listrik, meja dan kursi.
6. Menyediakan ruang untuk wawancara.
7. Menyediakan klinik untuk P3K dan tenaga medis.
8. Menyediakan tenaga keamanan yang memadai.
9. Menyediakan kotak saran penilaian kepuasan pengunjung dan perusahaan peserta pameran.
10. Pelaksanaan dan pertanggungjawaban kegiatan dilakukan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota.

Penyelenggaraan pameran kesempatan kerja di Universitas Muhammadiyah Jambi dari tahun 2017 - 2018 telah dilaksanakan dengan baik dan terencana karena melibatkan banyak pihak seperti misalnya kementerian, perusahaan, pencari kerja, vendor, dan lainnya.

3.5. Rekrutmen Kampus (*Campus Recruitment*)

Kegiatan rekrutmen kampus adalah kegiatan seleksi dan penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang sedang membuka lowongan kerja di perguruan tinggi. Kegiatan rekrutmen kampus ini dilakukan oleh perusahaan bekerja sama dengan pusat karir yang dalam hal ini adalah Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja lulusan dari perguruan tinggi tertentu.

Adapun tahapan rekrutmen kampus UM Jambi antara lain :

1. Perusahaan yang berminat di minta menjadi anggota Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi.
2. Membayar biaya administrasi sesuai paket layanan yang disediakan.
3. Menyiapkan materi informasi lowongan kerja untuk dipublikasikan oleh Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi.

Jasa yang diberikan oleh Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi dalam rekrutmen kampus meliputi :

1. Publikasi informasi lowongan perusahaan (penyampaian materi dalam laman website, milis anggota, majalah dinding fakultas, media cetak, dll).
2. Rekrutmen *online* melalui laman yang tersedia.
3. Administrasi dan penyediaan/sewa tempat untuk rekrutmen kampus.
4. Tes seleksi yang meliputi tes bahasa inggris, tes kesehatan dan psikotest (bila diperlukan).

3.6 Konseling Karir (*Job/Career Counseling*)

Konseling karir 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. Dengan semakin meningkatnya profesionalisme di dunia kerja, di negara maju peran konseling karir menjadi sangat penting dan wajib ada dan menjadi bagian sebuah perguruan tinggi. Di Universitas Muhammadiyah Jambi, kegiatan ini sangat mendapat perhatian khusus mengingat terdapat lulusan yang belum bekerja sehingga perlu mendapatkan konsultasi sebelum memasuki kerja.

Menurut Unesco (1998) konseling karir bermanfaat :

1. Menolong individu memahami kemampuan yang lebih luas dalam hal minat, nilai, kemampuan dan kepribadian;
2. Menghubungkan mahasiswa dengan sumber-sumber lain agar mereka semakin memahami kerja dan pekerjaan;
3. Melibatkan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan agar mereka kelak dapat memilih karir yang sesuai dengan minat, nilai, kemampuan dan cocok dengan kepribadian mereka;
4. Menolong mereka untuk mengatur karir mereka sendiri (termasuk mengatur transisi karir dan menyeimbangkan berbagai tanggung jawab yang dijalani) dan juga menjadi sosok pembelajar sepanjang hayat dalam kerangka pengembangan profesionalisme.

Pentingnya perjalanan karir dalam kehidupan seseorang, mendorong CC UM Jambi untuk menempatkan konselor yang profesional, dimana beberapa konselor karir terdiri dari karyawan penuh waktu atau paruh waktu yang memiliki sertifikat/lisensi dalam bidang konselor karir.

Persyaratan konselor di CC UM Jambi :

- a. Memiliki sertifikat sebagai *certified professional counselor* yang diterbitkan oleh institusi yang berwenang, misalnya dari Kemnakertrans. Konselor ini dipekerjakan penuh waktu ataupun paruh waktu dan memiliki kompetensi untuk memberikan bimbingan pekerjaan/karir kepada lulusan.
- b. Memiliki kompetensi di dalam memberikan informasi dan analisis tentang bidang kerja yang sesuai dengan bidang keilmuan lulusan. CC UM Jambi juga dapat mengundang konselor pada bidang kerja tertentu.

Kegiatan konseling karir di CC UM Jambi :

- a. Dilakukan sebelum lulusan memasuki dunia kerja (*fresh graduate*).
- b. Dilakukan setelah lulusan bekerja untuk waktu yang cukup lama. Kegiatan ini akan mengangkat fungsi Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi karena lulusan yang telah lama bekerja masih tetap berhubungan dengan almamaternya.

Melalui konseling karir, lulusan dapat memperoleh :

- a. Gambaran tentang bidang pekerjaan yang akan ditekuni dan masa depan perkembangan dirinya jika meniti karir di bidang tersebut.
- b. Saran – saran yang bermanfaat untuk pengembangan diri yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme berkelanjutan.
- c. Konseling karir merupakan kegiatan yang perlu dilakukan sepanjang lulusan meniti karir dan tidak hanya terbatas saat lulus dan mencari pekerjaan saja.

3.7 Pelacakan Lulusan (*Tracer Study*)

Berbeda dengan yang terjadi di negara maju seperti di Amerika Utara, Eropa Barat, Jepang maupun Singapura, di Indonesia upaya – upaya akademik berhubungan dengan keterkaitan pendidikan tinggi dengan dunia kerja belum begitu banyak mendapatkan perhatian. Sampai saat ini, strategi integrasi antara sistem pendidikan nasional dengan sistem tenaga kerja nasional masih baru dirintis sehingga masih sulit ditemukan adanya hubungan yang harmonis antara produk dunia pendidikan dan kebutuhan tenaga kerja. Di tengah massifikasi pendidikan tinggi di Indonesia yang ditandai oleh menjamurnya pembukaan institusi – institusi baru pendidikan tinggi, perhatian terhadap keterkaitan antara visi, misi, dan tujuan pendidikan tinggi dengan perubahan – perubahan besar industri dan korporasi di dunia kerja perlu mendapat tekanan khusus dan berkesinambungan. Di sisi lain kompetensi lulusan perguruan tinggi, khususnya Universitas Muhammadiyah Jambi juga mengalami pergeseran yaitu makin disadari pentingnya kompetensi yang bersifat generik dan manajerial di samping kompetensi yang bersifat spesifik dan teknis.

Salah satu cara untuk menggali informasi berkaitan dengan transisi dari kuliah ke pekerjaan adalah dengan melaksanakan suatu studi yang disebut sebagai *tracer study*. *Tracer study* adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi (Schomburg, 2003). Istilah lain yang juga sering digunakan adalah “*Graduate Surveys*”, “*Alumni Researches*”, dan “*Follow-up Study*”. Istilah – istilah tersebut merujuk pada pengertian yang “hampir” sama dengan istilah *tracer study* yang untuk selanjutnya akan digunakan dalam buku ini.

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 Kemdikbud. Namun dalam kenyataannya, *tracer study* yang dilakukan masih sangat bervariasi dari segi kualitas. Pemanfaatan informasi yang diperoleh juga belum optimal padahal hasil *tracer study* dapat menjadi masukan yang berharga untuk perbaikan pembelajaran di perguruan tinggi, khususnya Universitas Muhammadiyah Jambi. Akreditasi yang dilaksanakan pun lebih banyak dilakukan di level fakultas atau program studi.

Mencermati tujuan kerja lulusan adalah tanggungjawab Universitas Muhammadiyah Jambi. Sejak awal Universitas Muhammadiyah Jambi telah dipercaya oleh negara dan masyarakat untuk mengantarkan putra – putri bangsa ke kancah perjuangan produktifitas, kreativitas, dan peningkatan kecerdasan bangsa. Tentunya tidak dapat dipungkiri lagi bahwa keunggulan suatu bangsa ditentukan oleh sistem pendidikannya. Teknis pelaksanaan *tracer study* di Universitas Muhammadiyah Jambi akan diuraikan pada bagian keempat. Selanjutnya, pada bagian kelima akan diuraikan bagaimana cara mengisi *tracer study online* yang diselenggarakan oleh Kemdikbud.

3.8 Sosialisasi dan Promosi Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi : Target dan Sarana

Sosialisasi pusat karir adalah pengenalan program pusat karir kepada mahasiswa / calon lulusan, sementara promosi adalah pengenalan kegiatan pusat karir ke luar perguruan tinggi.

A. Sosialisasi dan Kegiatan CC UM Jambi

Keberadaan Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi memberikan dampak yang luar biasa bagi kesiapan para mahasiswa dalam mempersiapkan diri mereka menghadapi dunia kerja setelah mereka lulus. Merujuk pada beberapa contoh laman perguruan tinggi di luar negeri didapati berbagai hal menarik yang memberikan banyak informasi, bukan saja mengenai ketenagakerjaan namun juga berbagai hal yang menyangkut pengembangan kemampuan diri (*personality*) yang bisa diakses langsung oleh pengguna.

Contohnya sebagai berikut :

- ✚ Informasi yang diberikan amat luas, mengenai kegiatan pusat karir dalam mempersiapkan para mahasiswanya untuk menghadapi dunia setelah PT, bahkan tidak saja mengenai dunia kerja tetapi juga hal-hal yang berkenaan dengan dunia PT dengan menawarkan, antara lain, cara mendaftar suatu mata kuliah (*courses*), mendaftar di universitas (untuk mencari tahu apakah hanya akan mengambil program S1 atau mempersiapkan diri untuk program S2), bagaimana mendaftar untuk kelas – kelas pelatihan, mendapatkan informasi untuk magang (*apprenticeship* dan *traineeships*), serta banyak lagi.
- ✚ Cara belajar dengan sistem paruh waktu dan purna waktu sesuai dengan kebutuhan para mahasiswa.
- ✚ Informasi mengenai kursus – kursus singkat yang diperlukan oleh para mahasiswa.
- ✚ Informasi yang diperlukan oleh para pemberi kerja (*employers*) yang mungkin bisa menjembatani kebutuhan para pemberi kerja dengan apa yang dihasilkan oleh pendidikan tinggi.

B. Waktu Sosialisasi Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi

Penting untuk memperkenalkan eksistensi Career Center di Universitas Muhammadiyah Jambi dan kegunaannya dalam menjembatani dunia pendidikan dan pasar kerja pada waktu yang

tepat. Salah satu saat terbaik adalah melakukan pengenalan atau sosialisasi awal pada program penerimaan mahasiswa baru, saat dilaksanakannya program orientasi mahasiswa atau pada program kampus terintegrasi, dan program lainnya. Dalam kesempatan tersebut dapat disampaikan program – program yang akan ditawarkan oleh CC UM Jambi yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi atau pemerolehan sertifikasi tertentu yang diperlukan pada saat kuliah atau nanti untuk mendapatkan pekerjaan. Pada tahun pertama dan kedua informasi kegiatan pusat karir yang disampaikan lebih kepada penguatan *softskills* di bidang kemahasiswaan melalui kegiatan organisasi dan ko-kurikuler. Tahun ketiga dan keempat informasi mengarah pada kegiatan membangun karir di dunia kerja.

- ✓ Pada tahun *pertama*, layanan CC UM Jambi meliputi :
 1. Informasi mengenai perkuliahan dan pemanfaatan waktu (*time management*) dan cara belajar di kampus Universitas Muhammadiyah Jambi.
 2. Informasi dan sosialisasi mengenai kegiatan ko-kurikuler dan kemahasiswaan di prodi / fakultas Universitas Muhammadiyah Jambi yang berhubungan dengan pemerolehan kompetensi.
 3. Informasi mengenai “*curriculum vitae*”, landasan dan pengembangan diri dalam hal kerjasama kelompok, komunikasi, kepemimpinan, inisiatif, konflik, dan target.
 4. Informasi mengenai pelatihan – pelatihan yang disediakan di Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi.

- ✓ Pada tahun *kedua*, layanan CC UM Jambi meliputi :
 1. Kursus – kursus penulisan lamaran kerja dan CV untuk lowongan kerja paruh waktu atau kerja sambilan.
 2. Seminar dan konsultasi mengenai pengalaman berkaitan *softskills* pada tahun pertama (lebih aplikatif).

- ✓ Pada tahun *ketiga*, layanan CC UM Jambi meliputi :
 1. Pengumuman lowongan magang dan pengalaman kerja sambil/kerja sukarela sebagai latihan melihat dunia kerja sesungguhnya dan peluang karir yang ada.
 2. Seminar mengenai membangun karir, jejaring dan mengenal jenis industri / lingkungan kerja terjadwal.
 3. Konsultasi penilaian diri.
 4. Fasilitasi kunjungan ke perusahaan.

- ✓ Pada tahun *keempat*, layanan CC UM Jambi meliputi :
 1. Seminar *softskills* untuk pencari kerja.
 2. Pelatihan menyusun CV kerja.
 3. Pelatihan dan simulasi wawancara kerja.
 4. Presentasi dan rekrutmen kampus.
 5. Pameran bursa kerja dan beasiswa

Kegiatan Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi di atas perlu disosialisasikan kepada para mahasiswa agar mereka mengetahui kegiatan – kegiatan apa yang ditawarkan dan mana yang cocok dengan keperluan mereka dan waktu luang mereka.

C. Promosi

Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi perlu mempromosikan setiap kegiatan yang dilaksanakan. Oleh sebab itu, Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi dalam melaksanakan kegiatan bertujuan untuk mengenalkan kepada :

- ✚ Dunia kerja dan industri sebagai pemakai lulusan Universitas Muhammadiyah Jambi.
- ✚ Instansi pemerintah yang bertanggung jawab pada penanganan tenaga kerja seperti Kemnakertrans, BNP2TKI, dsb.
- ✚ Perusahaan penyedia jasa bursa kerja (terutama *online*) untuk penggalangan kerjasama. Melalui kerjasama ini, Universitas Muhammadiyah Jambi tidak perlu

mengembangkan sendiri sistem bursa kerja *online* dan bahkan bisa saling memanfaatkan informasi dan situs dan data lulusan serta lowongan kerja.

Bahan promosi mencakup dan tidak terbatas pada :

- + Data lulusan: jumlah dan bidang studi lulusan.
- + Statistik lulusan dan serta tempat dan bidang kerja yang ditekuni setelah lulus.
- + Prestasi lulusan yang dapat ditonjolkan, misal pemenang lomba, pemangku jabatan, penerima penghargaan, dsb.
- + Kekhususan perguruan tinggi. Misalnya di Universitas Muhammadiyah sesuai dengan *tagline*-nya yaitu “Profesional, Entreprenuer dan Islami” dan Kemuhammadiyahannya.

Bentuk kegiatan promosi CC UM Jambi :

1. Edaran (*leaflet*) tentang Career Center UM Jambi.
2. Kunjungan dan presentasi CC UM Jambi kepada *stakeholders* yang potensial untuk kerjasama.
3. Seminar dan lokakarya tentang CC UM Jambi.
4. Pemasangan iklan di laman website UM Jambi, dan berbagai media.

D. Media CC UM Jambi

Penerbitan media Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi adalah fasilitas cetakan atau virtual berisi informasi dan layanan pusat karir tips dan pedoman bagi pencari kerja, informasi spesifik dunia kerja menurut disiplin keilmuan, informasi perusahaan, dan informasi lowongan kerja. Selain bentuk cetak, dapat pula dikembangkan media informasi di dunia maya. Untuk meningkatkan aksesibilitas, situs Career Center Universitas Muhammadiyah Jambi memiliki tautan (*link*) di situs-situs kampus Universitas Muhammadiyah Jambi, situs fakultas ataupun situs program studi.

BAB IV

TRACER STUDY

4.1 Tracer Study UM Jambi

Tracer study adalah studi pelacakan jejak lulusan/alumni yang dilakukan 2 tahun setelah lulus untuk mengetahui :

- a. *Outcome* pendidikan yaitu 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. *Output* pendidikan yaitu penilaian diri terhadap penguasaan dan pemerolehan kompetensi.
- c. Proses pendidikan berupa evaluasi proses pembelajaran dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap pemerolehan kompetensi.
- d. *Input* pendidikan berupa penggalian lebih lanjut terhadap informasi sosiobiografis lulusan.

Mengapa 2 Tahun Setelah Lulus?

Berdasarkan buku pedoman Pusat Karir Kemdikbud RI, menjelaskan bahwa 2 (dua) tahun setelah lulus merupakan masa yang tepat untuk *tracer study*, karena dalam 2 (dua) tahun :

- a. UM Jambi memiliki cukup waktu untuk membenahi dan melengkapi serta meng-*update database* lulusannya.
- b. Lulusan yang hendak di lacak telah memiliki cukup pengalaman dalam hal transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja.
- c. Lulusan masih dapat mengingat dengan baik pengalaman pencarian kerja dan masa pembelajaran yang akan di evaluasi.

Jika studi dilakukan segera setelah lulus (mulai wisuda atau Yudisium sampai beberapa bulan setelah lulus), maka studi demikian disebut sebagai *exit study* atau *exit survey*. *Exit study* tidak dapat memotret secara optimal keseluruhan proses transisi kerja karena dalam masa yang terlalu singkat setelah lulus,

kemungkinan besar situasi kerja belum stabil atau bahkan mungkin ada lulusan yang belum mendapatkan pekerjaan.

Mengapa Populasi Target Tracer Study Adalah Kohort Lulusan?

Pada dasarnya *Tracer Study* adalah studi mengenai lulusan sehingga tentu saja populasi targetnya adalah lulusan Universitas Muhammadiyah Jambi yang lulus pada tahun yang sama. Namun untuk memperjelas maka perlu kiranya diuraikan lebih jauh mengenai mengapa kohort lulusan dan bukan kohort angkatan masuk kuliah yang menjadi target populasi *tracer study*.

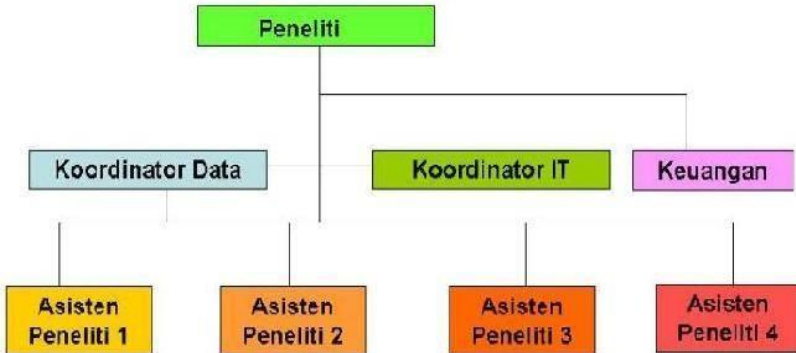
Menurut definisinya kohort pada *tracer study* seperti dijelaskan oleh Schomburg (2014) adalah “kelompok homogen mahasiswa yang menyelesaikan studinya pada titik waktu yang sama (= "generasi" atau "kohort lulusan")”. Waktu lulus adalah awal masa transisi ke dunia kerja dan waktu lulus ini menentukan “jarak waktu” dari lulus ke waktu pelaksanaan survei. Konsep ini sangat penting dalam *tracer study* karena merupakan basis kontekstual untuk analisis dan interpretasi banyak indikator esensial dalam *tracer study* seperti masa tunggu kerja, pendapatan, dan situasi keselarasan.

Langkah - Langkah Pelaksanaan Tracer Study UM Jambi

1) Penetapan dan Persiapan Institusional

Pada tahap ini harus ditetapkan secara legal formal (melalui SK Rektor atau pejabat Universitas Muhammadiyah Jambi yang berwenang) unit atau institusi mana yang akan mengelola *tracer study*. Demikian juga harus disiapkan SK bagi tim *tracer study* tersebut. Tembusan SK agar disampaikan juga ke fakultas atau unit asal dari personalia yang terlibat.

Gambar 4.1
Contoh Struktur Organisasi Tim *Tracer Study*



Tim *tracer study* perlu menyiapkan rancangan anggaran dan belanja (RAB) untuk diajukan ke pihak manajemen Universitas Muhammadiyah Jambi. Hal ini sangat penting karena umumnya proses dari pengajuan anggaran sampai cairnya dana dapat memakan waktu lama (6 bulan atau lebih). Disarankan bagi penyelenggaraan *tracer study* untuk pertama kalinya agar menggunakan dana taktis dari unit yang bertanggungjawab. Penyediaan alat dan barang untuk penyelenggaraan *tracer study* juga harus segera dan rinci. Misalnya, keperluan sejumlah komputer untuk data entri sebaiknya dipisahkan dengan komputer untuk keperluan administrasi.

2) ***Koordinasi Dengan Fakultas Dan Unit Lain***

Koordinasi perlu dilakukan dengan unit lain di perguruan tinggi yang mengumpulkan database, misalnya unit akademik, unit kemahasiswaan, atau unit alumni. Di samping itu juga harus dilakukan koordinasi dengan fakultas dan atau departemen untuk pengecekan silang mengenai database alumni. Koordinasi dengan fakultas juga diperlukan agar kegiatan *tracer study* ini diketahui dan mendapatkan dukungan dari fakultas.

3) ***Konsolidasi Dan Kompilasi Database Alumni***

Seluruh informasi mengenai *database* didiskusikan dan *database* mulai dikompilasi dan diperiksa silang kelengkapan dan akurasinya. *Database* terdiri atas : nama alumni, asal fakultas dan departemen, alamat surat, nomor telepon atau HP, dan alamat *e-mail*. *Tracer study* adalah upaya penelusuran alumni, maka kontak dengan alumni adalah langkah awal yang harus dilakukan. Jika ditemukan masih ada ketidaklengkapan maka perlu dilaksanakan upaya-upaya meng-*update database* alumni. Setiap perubahan alamat harus dicatat, demikian juga dengan nomor telepon dan alamat *e-mail* baru harus dicatat dalam *field* terpisah pada *database*.

4) ***Persiapan Lapangan (Pembentukan Tim Tracer, Update Dan Revisi Database, Persiapan Teknis)***

Pengecekan ulang terhadap langkah – langkah tersebut di atas perlu dilakukan. Diperiksa kembali apakah tim *tracer study* yang ada mampu menjalankan tugasnya sampai sejauh ini; apakah *database* sudah lengkap dan akurat; apakah persiapan teknis seperti rencana mekanisme kontak dan kesiapan perlengkapan dan peralatan sudah memadai. Segera lakukan perbaikan sesuai dengan hasil pengecekan ini.

5) ***Penyusunan Dan Pengembangan Kuesioner***

Kuesioner *tracer study* yang lengkap dan standar untuk Indonesia sudah disusun dan dikembangkan oleh *Indonesia Tracer Study Network (Indotrace)*, dan 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 dan tidak boleh diubah – ubah baik dari segi bahasa, pengalimatan, format, maupun opsi jawaban. Kuesioner inti harus digunakan apa adanya sehingga komparabilitas *tracer study* dapat dijamin. Jika ada pertanyaan spesifik institusi (tingkat perguruan tinggi, fakultas, program studi, atau departemen) dapat ditambahkan

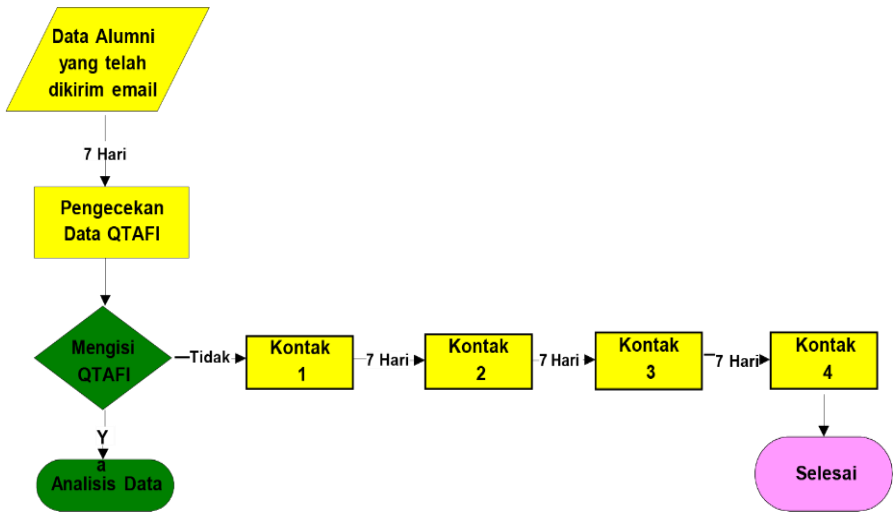
atau diselipkan dalam kuesioner inti. Kuesioner tambahan agar diberikan kode khusus di belakang kode umum yang digunakan pada kuesioner inti. Contohnya, Universitas Muhammadiyah Jambi ingin menambahkan kuesioner mengenai IPK maka ditambahkan pertanyaan tambahan dengan kode C3UMJAMBI. Untuk dokumentasi dan cek-silang, perlu disusun buku kode (*code book*). Buku tersebut memuat seluruh pertanyaan dengan kode untuk setiap opsi jawaban.

6) ***Persiapan Teknis Online Dan Mekanisme Kontak***

Untuk *tracer study* yang bersifat *online*, maka perlu disiapkan perangkat keras dan perangkat lunak yang sesuai. Untuk perangkat keras diperlukan sebuah server yang mampu mengakomodasi data sesuai dengan jumlah populasi target sedangkan perangkat lunak diperlukan yang mampu menjalankan aplikasi survei *online*. Salah satu perangkat lunak yang tidak memerlukan lisensi (gratis) yang digunakan dalam *tracer study* adalah QTAFI (*Question Table and Figure*) yang dikembangkan oleh Martin Guist dari INCHER-Kassel, University of Kassel, Jerman, yang dapat diakses di situs <http://www.qtafi.de>. Namun, perangkat lunak lainnya dapat juga dipakai. Diperlukan minimal satu orang teknisi khusus untuk mengelola QTAFI.

Mekanisme kontak harus disiapkan dalam bentuk diagram alir (*flowchart*) dan distandardisasi agar tidak terjadi bias seleksi. Contoh mekanisme *flowchart* adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2
Contoh Diagram Alur Mekanisme Kontak *Tracer Study*



7) Mengunggah Kuesioner

Mengunggah kuesioner dapat dilakukan setelah kuesioner ditransformasikan dari format word ke format software yang digunakan. Server dan provider internet juga sudah harus siap. Perlu dilakukan ujicoba terlebih dahulu dalam skala kecil untuk mengetahui apakah situs *tracer study* sudah dapat diakses dan kuesionernya dapat diisi dengan baik.

8) Koleksi Data

Koleksi data adalah tahap utama dalam kegiatan *tracer study*. Pada tahap ini harus dipantau setiap saat berapa banyak alumni yang sudah merespon. Secara berkala (dua atau tiga minggu sekali) dikirimkan pengingat (*reminder*) baik berupa imel maupun telepon seperti telah ditetapkan di diagram alir mekanisme kontak. Tindakan khusus mungkin perlu dilakukan jika *response rate* terlalu rendah yaitu di bawah 10%. Diperlukan waktu sekitar 4-6 bulan untuk tahap koleksi data.

9) *Interpretasi Data Dan Presentasi*

Pada tahap ini, data yang sudah dikoleksi dan dibersihkan kemudian di analisis. Sebagai kegiatan institusi, analisis biasanya dibatasi pada analisis univariat. Meskipun demikian, data *tracer study* juga dapat dianalisis secara bivariat dan multivariat. Interpretasi yang dilakukan tim peneliti *tracer study* perlu dibandingkan dengan referensi mengenai *tracer study* baik di level lokal, nasional, regional, maupun internasional. Dengan digunakannya kuesioner inti Kemdikbud maka kompilasi dan perbandingan data antar PT dapat dilakukan. Hasil *tracer study* perlu dipresentasikan baik pada tingkat perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Jambi maupun fakultas agar hasil *tracer study* tersosialisasi dengan baik dan diperoleh masukan untuk interpretasi ulang terhadap hasil.

10) *Penyusunan Laporan*

Laporan di susun untuk kepentingan manajemen Universitas Muhammadiyah Jambi dan sebaiknya disajikan dalam dua format yaitu format lengkap dan format *executive summary*. Perlu juga disiapkan tabel data dasar dan grafik-grafik penunjang yang mungkin diperlukan untuk kepentingan yang berbeda – beda (misalnya akreditasi, promosi, dsb).

4.2. *Tracer Study* Kemdikbud

Kemdikbud saat ini sedang melaksanakan upaya untuk merintis kompilasi data *tracer study* nasional khususnya mengenai transisi dan posisi pekerjaan lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Untuk itu, telah dikembangkan suatu sistem *online* dimana setiap perguruan tinggi dapat melaporkan hasil dari *tracer study* yang telah dilaksanakan.

Desain dan metodologi yang dilaksanakan perguruan tinggi harus mengikuti kesepakatan Kemdikbud yaitu :

- a. **Desain Penelitian** : survei sensal, adalah populasi yang dijadikan target studi adalah seluruh populasi dari kohort lulusan 2 tahun setelah lulus.
- b. **Populasi Dan Subyek Penelitian** : seluruh lulusan pada kohort 2 tahun ke belakang (dari tahun dilaksanakannya *tracer study*, misalnya *tracer study* 2016 maka populasi dan subyeknya adalah lulusan tahun 2014).
- c. **Instrumen** : kuesioner standar Indotrace yang diadaptasi sepenuhnya atau dimodifikasi sesuai kebutuhan masing-masing perguruan tinggi tetapi minimal mencakup pertanyaan yang tercantum pada kuesioner inti *Tracer Study Online* Kemdikbud. Disarankan untuk mengoptimalkan perolehan informasi dengan cara mengadaptasi secara utuh kuesioner Indotrace.
- d. **Metode Pengumpulan Data** : meskipun dapat dilakukan berbagai cara pengumpulan data (wawancara tatap muka, wawancara telepon, surat pos, surat elektronik) tetapi metode *online* lebih disarankan karena efektif dan praktis.

5. **SISTEM TRACER STUDY ONLINE KEMDIKBUD**

Kemdikbud melaksanakan upaya untuk merintis kompilasi data *tracer study* nasional khususnya mengenai transisi dan posisi pekerjaan lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Untuk itu sejak tahun 2011, telah dikembangkan suatu sistem online yang dapat digunakan oleh Perguruan Tinggi untuk melacak aktivitas para lulusannya setelah masa pendidikan tinggi, baik masa transisi maupun pergerakan mereka di dunia kerja sampai. *Tracer study* dinilai penting karena menjadi alat evaluasi kinerja perguruan tinggi dan sekarang telah dijadikan salah satu syarat kelengkapan akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), sebagai kelengkapan dalam dokumen Evaluasi Diri yang diperlukan dalam pengajuan proposal melalui Kemdikbud.

Hasil *tracer study* akan membantu perguruan tinggi,

khususnya Universitas Muhammadiyah Jambi, dalam mengetahui posisi lulusan yang telah terserap dalam dunia kerja serta menyiapkan lulusan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja. Hasil *tracer study* yang kemudiandilaporkan ke Kemdikbud akan membantu program pemerintah dalam rangka memetakan kebutuhan dunia kerja dengan pembangunan pendidikan di Indonesia. Mendikbud menyediakan fasilitas pendukung *Tracer Study* dan Sistem *Tracer Study Online* melalui laman yang beralamat di <http://pkts.belmawa.ristekdikti.go.id>. Sistem ini menyimpan daftar akun administrator *tracer study* dari setiap perguruan tinggi. Universitas Muhammadiyah Jambi dapat meminta akun *tracer study* ke Direktorat Pembelajaran Kemahasiswaan, Direktorat Jenderal Kemdikbud, atau akan dikirim secara langsung melalui akun email staf perguruan tinggi yang sudah mengikuti sosialisasi *tracer study*. *User* atau pengguna aplikasi *tracer study* ini adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi bertindak sebagai operator dalam melakukan pengisian data.

Fasilitas pendukung yang disediakan bagi Universitas Muhammadiyah Jambi untuk melakukan *tracer study* adalah :

1. Memperbaiki data mahasiswa / alumni.
2. Melihat isi pertanyaan *tracer study*.
3. Mengunduh *template* pertanyaan *tracer study* dalam bentuk XLS yang nantinya dapat diintegrasikan ke laman *tracer study* Universitas Muhammadiyah Jambi.
4. Mengisi hasil *tracer study* untuk lulusannya secara *online*.
5. Mengunggah hasil *tracer study* Universitas Muhammadiyah Jambi ke Kemdikbud agar dapat diintegrasikan ke dalam Database *Tracer Study Nasional*.
6. Melihat rekapitulasi pengisian *tracer study*.

DAFTAR REFERENSI

- Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS. 1989. *Generating New Directions in Career Theory : The Case For a Transdisciplinary Approach*. In Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS (eds). *Handbook of Career Theory*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Benkeser P, Newstetter W.2004. *Integrating Softskills in a BME Curriculum. Proceeding of the 2004 American Society for Engineering Education Annual Conference and Exposition*.
- Bennett N, Dunne E, Carré C. 1999. *Patterns of Core and Generic Skill Provision in Higher Education. Higher Education*. Vol.37, No.1, pp. 71-93.
- Ebbers LH and Henry SI. 1990. *Cultural Competence : A New Challenge to Student Affairs Professionals*. NASPA Journal. Vol.27, No.4.
- Fikawati S dan Syafiq A. 2008. *Laporan Tracer Study UI 2008*. Depok: CDC-UI.
- Harvey L. 2000. *New Realities : The Relationship Between Higher Education and Employment. Tertiary Education and Management*. Vol.6, No.1, pp. 3-17.
- Hodges D and Burchel N. 2003. *Business Graduates Competencies : Employers' View on Importance and Performance*. *Asia Pacific Journal of Cooperative Education*. Vol.4, No.2, pp. 16-22.
- Kerstens L. M. 2006. *The Study of Alumni Professional Success, Commitment to the University and Role of Academic Learning Environment*. The Hague : Lemma Publisher.
- MacGuire R. *Competence Framework*. Available from http://www.pjonline.com/pdf/hp/200504/hp_200504_careers.

- Nicholson N and West M. 1989. *Transitions, Work Histories, and Careers*. In Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS (eds). *Handbook of Career Theory*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Sagmeister G. Early. 2007. *Career Education In Teichler U (ed). Career of University Graduates*. The Netherlands : Springer.
- Sailah I. 2008. *Pengembangan Softskills di Perguruan Tinggi*. Jakarta : Dirjen Dikti, Depdiknas.
- Schomburg H. *Handbook For Tracer Study*. Available from www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/mat/handbook_v2.doc.
- Schutt Jr. DA. 2007. *How to Plan and Develop a Career Center*. New York : Ferguson Publishing Company.
- Silver J. *An Evaluation of the Employability Skills Acquired by Industrial Placement Students*. Available from http://www.edu.salford.ac.uk/her/proceedings/papers/js_03.rtf.
- Sitepu, Ied Veda. 2011. *Competencies of Higher Education Graduates : A Case of Universitas Kristen Indonesia. Dissertation*. Kassel : University of Kassel.
- Smith K and Bers T. 1987. *Improving Alumni Survey Response Rates : An Experiment and Cost-Benefit Analysis. Research in Higher Education*. Vol.27, No.3, pp. 218-225.
- Spencer, L. M., Spencer, S. M. 1993. *Competence at Work. Models for Superior Performance*. US : John Wiley & Sons, Inc.
- Teichler, U. 2002. *Graduate Employment and Work in Europe : Diverse Situation and Common Perception. Tertiary Education Management*. Vol.8. pp. 199-216.
- Teichler, U. 2007. *Graduate Employment and Work : Various Issues in a Comparative Perspective. In Teichler U (ed.). Career of University Graduates*. The Netherlands : Springer.
- Teichler, U. 2009. *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam/Taipei : Sense Publisher.

- Treleavan, L. and Vola, R. 2008. *Integrating the Development of Graduate Attributes Through Constructive Alignment. Journal of Marketing Education*. Vol.30, No.2, pp.160-173.
- Unesco. *Handbook on Career Counselling*. 1998. *A Practical Manual for Developing, Implementing and Assessing Career Counselling Services in Higher Education Settings*. Paris : Unesco.
- Zey, M., Luedke, A., and Murdock, S. 1999. *Changing Employment and Requirements for College Graduates : Focus Group Interviews with Industry, Agency, and School District Representatives in Texas. Report to the Office of the Chancellor*. Texas : The Texas A&M University System.



**UPT CAREER CENTER
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI
(CC – UM JAMBI)**