



PROFIL UPT PENGEMBANGAN KARIR

Universitas Islam Negeri
Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidempuan

CERDAS BERINTEGRITAS

**BUKU PROFIL UPT PENGEMBANGAN KARIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**



**UPT PENGEMBANGAN KARIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2025**



KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN

NOMOR 191 TAHUN 2025

TENTANG

PANITIA PEMBUATAN BUKU PROFIL UPT PUSAT PENGEMBANGAN KARIER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN

Menimbang : a. bahwa untuk terlaksananya kegiatan Pembuatan Buku Profil UPT Pusat Pengembangan Karier UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Tahun 2025 dipandang perlu mengangkat dan menetapkan panitia;
b. bahwa nama- nama yang tercantum dalam lampiran keputusan ini dipandang mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas dimaksud.

Mengingat

1. Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 157);
3. Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496) sebagaimana telah diubah dengan peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5670);
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

6. Peraturan Presiden RI Nomor 87 Tahun 2022 tentang Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 78 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1235);
8. Keputusan Menteri Agama Nomor: 024067/B.II/3/2022 tanggal 26 Juli 2022 tentang Penetapan Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN TENTANG PANITIA PEMBUATAN BUKU PROFIL UPT PUSAT PENGEMBANGAN KARIER UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2025.
- Pertama : Mengangkat panitia Pembuatan Buku Profil UPT Pusat Pengembangan Karier Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan;
- Kedua : Masing-masing panitia melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab;
- Ketiga : Biaya yang timbul akibat keputusan ini dibebankan kepada dana DIPA UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Tahun 2025;
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan;
- Kelima : Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.



Ditetapkan di Padangsidempuan
pada tanggal 17 Maret 2025
Rektor

2/3

MUHAMMAD DARWIS DASOPANG

Tembusan:

1. Menteri Agama RI di Jakarta;
2. Inspektur Jendral Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga;
4. Kepala KPPN Padangsidempuan;
5. Bendahara Pengeluaran.

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
NOMOR 191 TAHUN 2025
TENTANG
PANITIA PEMBUATAN BUKU PROFIL UPT PUSAT
PENGEMBANGAN KARIER UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2025

Penanggung jawab : Rayendriani Fahmei Lubis, M.Ag
Ketua : Agus Fandi, A.Md
Sekretaris : Ernayanti, S.Pd
Anggota : Rosdiana
Muhammad Iqbal Karim Siregar

Ditetapkan di Padangsidimpuan
pada tanggal 17 Maret 2025
Rektor,



MUHAMMAD DARWIS DASOPANG

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya pembuatan buku Profil UPT Pengembangan Karir UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik.

Buku Profil ini diharapkan dapat menjadi Profil teknis serta rujukan dalam pelaksanaan layanan UPT Pengembangan Karir di lingkungan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Sehingga, setiap pengambilan kebijakan akan berorientasi kepada pemberian layanan terbaik dalam pelaksanaan pengembangan karir kepada mahasiswa.

Semoga Buku Profil teknis singkat ini dapat menjadi awal yang baik dalam pengembangan lulusan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan 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 Profil ini dapat mengembangkan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menjadi institusi yang unggul dan bermanfaat bagi seluruh umat muslim di Indonesia.

Padangsidempuan, Juli 2025

Tim Penyusun

SAMBUTAN REKTOR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT nikmat yang diberikan kepada kita semua, buku Profil UPT Pengembangan Karier dapat diselesaikan dengan baik. 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. Dengan adanya UPT Pengembangan Karir ini, diharapkan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuandapat menghasilkan lulusan yang unggul, berkepribadian Islami, dan siap menghadapi dunia kerja hingga menghasilkan lapangan pekerjaan.

Demikian yang dapat saya sampaikan, semoga Buku Profil ini dapat menjadi acuan dan Profil teknis dalam pengembangan lulusan di Lingkungan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan 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.

Padangsidempuan, Juli 2025

Rektor UIN Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary
Padangsidempuan

DAFTAR ISI

SK PENETAPAN TIM PENYUSUN

SAMBUTAN REKTOR..... i

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI v

A. PENDAHULUAN 1

1. Deskripsi Pengembangan Karir 1

2. Landasan Hukum 4

3. Visi dan Misi 6

4. Tujuan 6

B. PENGEMBANGAN KARIR 8

1. Pendirian UPT Pengembangan Karir di UIN
Syahada Padangsidimpuan..... 9

2. Struktur Organisasi UPT Pengembangan
Karir..... 9

3. Roadmap Pengembangan Karir 10

4. Sarana Pendukung..... 11

C. PROGRAM UPT PENGEMBANGAN KARIR

1. Seminar dan Pelatihan Karir..... 13

2. Seminar dan Pelatihan Soft Skills..... 14

3. Pencarian Kerja dan Rekrutmen..... 22

4. Pameran dan Bursa Kerja 27

5. Tracer Study dan Survey Pengguna..... 30

6. Magang dan Kemitraan\ 45

7. Konseling Karir	48
8. Kewirausahaan.....	53
D. PENUTUP.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58

PROFIL 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 Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan 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 di desain 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 ditingkat 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 Presiden RI No. 87 Tahun 2022 tentang Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
- l. Peraturan Menteri Agama Nomor 78 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan
- m. Keputusan Menteri Agama Nomor : 024067/B.II/3/2022 Tanggal 26 Juli 2022 Tentang Penetapan Rektor Uiniversitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Sebagai Pusat Karir yang berlandaskan Teoantropoekosentris.

b. Misi

- 1) Membangun kerja sama antara UIN dan stakeholder dalam bidang karier alumni
- 2) Inventarisasi dan Identifikasi dunia kerja khusus nya dalam bidang Keagamaan.
- 3) Peningkatan kemampuan mahasiswa di bidang karier dan kewirausahaan yang ramah lingkungan.
- 4) Pengembangan minat dan bakat mahasiswa
- 5) Memberikan Layanan Informasi dunia kerja bagi mahasiswa dan alumni
- 6) Melaksanakan Tracer Study

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.

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:

- 1) Meningkatkan daya saing mahasiswa dalam menghadapi persaingan dunia kerja;
- 2) Mengembangkan *softskills* mahasiswa dalam persiapan kerja;
- 3) Memberikan informasi lengkap alternatif pilihan karir bagi mahasiswa;
- 4) Membekali mahasiswa kemampuan teknis dalam menghadapi seleksi pekerjaan;

B. PENGEMBANGAN KARIR

1. Pendirian UPT Pengembangan Karir di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

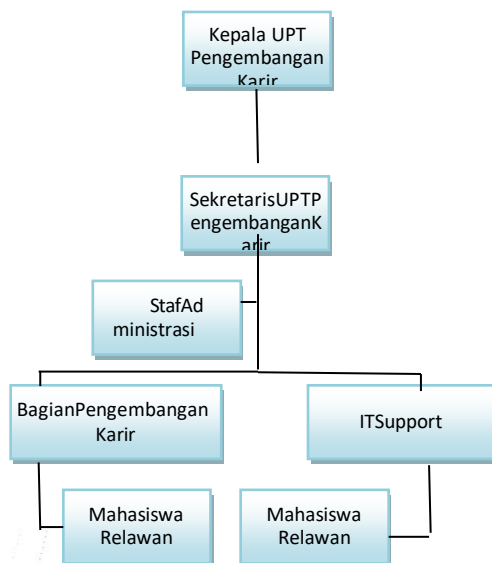
Pimpinan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan meyakini bahwa UPT Pengembangan Karir sangat berperan penting bagi pengembangan universitas yang telah bertransformasi dari IAIN menjadi UIN, sekaligus akan menjadi Kampus Siber Islam pertama di Indonesia. Dengan adanya UPT Pengembangan Karir ini, diharapkan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan dapat menghasilkan lulusan yang unggul, berkepribadian Islami, dan siap menghadapi dunia kerja hingga menghasilkan lapangan pekerjaan.

UPT Pengembangan Karir merupakan lembaga di dalam struktur PT yang melakukan fungsi mempertemukan mahasiswa dan lulusan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan). UPT Pengembangan Karir di UIN Syahada berdiri pada tahun 2022 dengan nama

kantor UPT Pengembangan Karir yang komando langsung oleh Wakil Rektor III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama..

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.



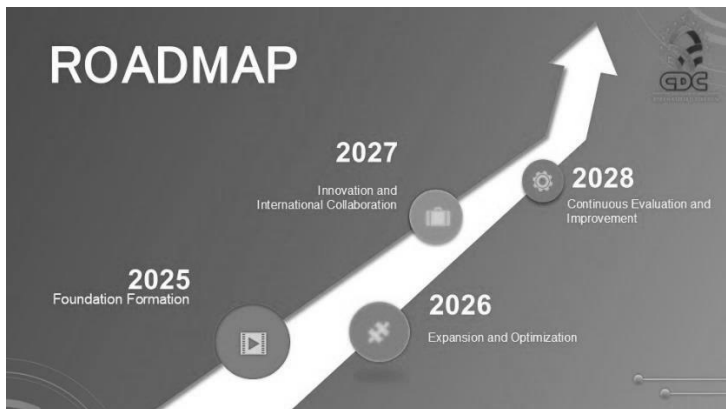
3. Roadmap Pengembangan Karir

Dalam era yang terus berkembang dengan pesat, kebutuhan akan pengembangan karir menjadi salah satu prioritas utama bagi individu maupun organisasi. Universitas/Perguruan Tinggi Unit Pengembangan Karir (UPT) 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 kepasar kerja yang relevan, setiap elemen dalam road map 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 kedalam 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 UPT Pengembangan Karir

- 2) Media Sosial UPT Pengembangan Karir
- 3) Email UPT Pengembangan Karir

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**

- a. 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 lambatnya 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 dibidang 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 tekhnis, surat lamaran kerja, Teknik wawancara, dan *capacity building*.

b. Tujuan

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

- 1) Meningkatkan Pemahaman tentang Dunia Kerja;
- 2) Memberikan wawasan kepada peserta mengenai tren dunia kerja terkini, peluang karir, serta tantangan yang mungkin dihadapi dalam memasuki dunia professional;
- 3) Mengembangkan Keterampilan yang Dibutuhkan di Dunia Kerja;

- 4) Membekali peserta dengan keterampilan praktis seperti pembuatan CV yang efektif, teknik wawancara kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen waktu;
- 5) Memfasilitasi Perencanaan Karir yang Tepat Membantu peserta menemukan minat, bakat, dan potensi diri untuk merencanakan langkah karir yang sesuai dengan tujuan hidupnya;
- 6) Meningkatkan Kepercayaan Diri Peserta Memberikan motivasi dan kepercayaan diri kepada peserta agar lebih siap menghadapi persaingan di dunia kerja;
- 7) Membangun Jaringan Profesional (*Networking*). Memfasilitasi interaksi antara peserta dengan praktisi industri, alumni, dan perusahaan untuk memperluas jaringan profesional;
- 8) Memberikan Informasi tentang Peluang Magang dan Lowongan Kerja;
- 9) Menyediakan platform bagi peserta untuk mendapatkan informasi terkait magang,

rekrutmen, dan peluang kerja lainnya.

c. **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.

1) Tahap Perencanaan

- a) Identifikasi Kebutuhan Peserta, dengan melakukan survei atau diskusi dengan mahasiswa/alumni untuk mengetahui topik yang relevan dan dibutuhkan;
- b) Penentuan tema dan tujuan, yaitu menetapkan tema seminar/pelatihan berdasarkan hasil survei dan kebutuhan peserta;

- c) Pembentukan panitia, dengan membentuk tim panitia yang terdiri dari staf UPT Pengembangan Karir, mahasiswa, dan pihak terkait lainnya;
- d) Menentukan narasumber/pemateri, dengan mengundang narasumber yang kompeten, seperti praktisi industri, HRD perusahaan, konsultan karir, atau alumni sukses;
- e) Penjadwalan Kegiatan, Menentukan tanggal, waktu, dan tempat pelaksanaan seminar/pelatihan;
- f) Penyusunan Anggaran, Menyusun anggaran yang mencakup biaya penyewaan tempat, honor narasumber, alat bantu presentasi, konsumsi, dan publikasi;

2) Tahap Persiapan

- a) Promosi dan publikasi, yaitu menyebarkan informasi seminar/pelatihan melalui media sosial, poster, email, website kampus, dan grup WhatsApp;

- b) Pendaftaran Peserta, membuka pendaftaran secara online atau offline dengan kuota terbatas untuk memastikan kualitas pelaksanaan;
- c) Persiapan logistik, menyiapkan materi seminar (modul, sertifikat, brosur), peralatan audio visual, dan perlengkapan lainnya;
- d) Koordinasi dengan Narasumber, mengonfirmasi kehadiran narasumber dan membahas materi yang akan disampaikan;
- e) Simulasi Teknis, melakukan uji coba teknis, seperti pengaturan sound system, proyektor, dan ruangan (untuk kegiatan langsung/offline).

3) Tahap Pelaksanaan

- a) Registrasi Peserta
- b) Pembukaan Acara
- c) Penyampaian Materi oleh Narasumber
- d) Sesi Tanya Jawab

e) Praktik Langsung (Bila Ada)

f) Penutupan Acara

4) **Tahap Evaluasi**

a) Umpan Balik dari Peserta, mengumpulkan feedback dari peserta melalui kuisisioner atau formulir evaluasi untuk mengetahui kepuasan dan saran perbaikan.

b) Evaluasi Internal Panitia, melakukan evaluasi internal untuk menilai keberhasilan pelaksanaan seminar/pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

c) Pelaporan hasil kegiatan, menyusun laporan tertulis yang mencakup jumlah peserta, rangkuman materi, dokumentasi, dan hasil evaluasi untuk arsip dan referensi masa depan.

d) Tindak Lanjut, menginformasikan tindak lanjut kepada peserta, seperti peluang magang, lowongan kerja, atau kegiatan serupa di masa

mendatang.

2. **Seminar dan Pelatihan Soft Skills**

a. 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.

b. 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 Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan 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 Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

c. 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 softskills.

1) Tahap Perencanaan:

Mengidentifikasi kebutuhan peserta melalui survey 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.

2) 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.

3) Tahap Pelaksanaan :

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

4) Tahap Evaluasi :

Mengumpulkan feedback dari

peserta melalui kuisisioner evaluasi, melakukan evaluasi internal tim panitia untuk perbaikan kegiatan mendatang, menyusun laporan tertulis dan dokumentasi kegiatan.

3. Pencarian Kerja dan Rekrutmen

a. 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:

- 1) Membuka layanan untuk perusahaan yang akan mempublikasikan iklan lowongan melalui situs web dan akun media UPT Pengembangan karir.
- 2) Melakukan rekapitulasi dan seleksi CV serta proses administrasi.
- 3) 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.

- 4) Membantu mempublikasikan pengumuman kandidat yang lolos seleksi.
- 5) Membantu pelaksanaan proses rekrutmen di kampus, seperti: penjadwalan, mendukung publikasi dan penyiapan ruang untuk rekrutmen, variasi aktivitas rekrutmen yang dilaksanakan, dan rekrutmen dia cara bursa kerja.
- 6) Menyediakan beragam tes sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan bekerja sama dengan pihak terkait.
- 7) Kandidat terpilih dan siap bekerja

b. Rekrutmen

1) 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 berikan lowongan dengan UPT Pengembangan Karir.

2) 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 Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Metode tersebut merupakan proses rekrutmen yang semua tahapan dilakukan didalam kampus UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

3) 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 social UPT Pengembangan Karir.

4. Pameran dan Bursa Kerja

a. 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.

b. Maksud dan Tujuan

Pelaksanaan pameran bursa kerja dimaksudkan untuk mempertemukan pencari kerja dan 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 (*jobfair*) diperguruan 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.

c. Program

Job Fair ini akan diselenggarakan atas kerjasama 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 disebarkan 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. Disamping 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.

a. Tracer Study Kemenristek dikti

Kemenristek dikti sedang merintis kompilasi data tracer study nasional, khususnya mengenai transisi dan posisi pekerjaan lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Untuk itu, Kemenristek dikti telah mengembangkan suatu system 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:

- 1) Desain penelitian: survei sensus, yaitu populasi yang dijadikan target studi adalah seluruh populasi dari kohort lulusan dua tahun setelah lulus;
- 2) 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);

- 3) Instrumen: kuesioner dimodifikasi sesuai kebutuhan masing-masing perguruan tinggi, tetapi minimal mencakup pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner inti Tracer Study Daring Kemenristekdikti; dan
- 4) 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:

- 1) 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.

- 2) Keluaran (output) pendidikan, yaitu penilaian diri terhadap penguasaan dan perolehan kompetensi.
- 3) Proses pendidikan, berupa evaluasi proses pembelajaran dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap perolehan kompetensi.

b. Tracer Study Perguruan Tinggi

Berikut ini langkah-langkah pelaksanaan tracer study perguruan tinggi:

- 1) 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 tata laksana tim tracer study yang telah dibentuk.

2) 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.

3) 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 disatu tempat. Pangkalan data terdiri atas nama alumni, asal fakultas dan departemen, alamat surat, nomor telepon atau ponsel (telepon seluler) dan alamat surel (e-mail).

- 4) 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.

- 5) 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.

6) 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.

7) 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 .

8) 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 mengintepretasi 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.

9) 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

a. 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.

b. Kemitraan

Bentuk kemitraan terkait UPT pengembangan karir di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan 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:

- 1) Memastikan perusahaan memiliki reputasi yang baik;
- 2) Memahami bentuk kerja sama yang akan diberikan;
- 3) Memahami sasaran yang akan dituju dengan program kerja sama;
- 4) Menyesuaikan waktu kegiatan kerja sama tersebut dengan kalender akademik perguruan tinggi; dan
- 5) Memastikan penayangan kegiatan kerja sama dilakukan minimal tiga minggu sebelum kegiatan diadakan.

7. Konseling Karir

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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 Profil konseling bagi mahasiswa perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan seminar dengan melibatkan lembaga penerima tenaga kerja (pengguna lulusan) dengan mahasiswa dan perguruan tinggi,
- 2) Menyusun program intensif yang dapat memberi pengalaman dalam beberapa disiplin ilmu,
- 3) Melakukan aplikasi instrumen, sebagai umpan-balik bagi mahasiswa dalam upaya pemahaman dirinya,
- 4) Menugaskan mahasiswa melakukan wawancara kepada karyawan suatu pekerjaan,
- 5) Kunjungan perpustakaan, bursa kerja, dan pertemuan pengusaha, dan

- 6) 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.

- 1) 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.

- 2) 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.

3) 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

a. Pengertian Wirausaha

Program Kewirausahaan adalah program yang didesain khusus guna memupuk jiwa kewirausahaan mahasiswa di lingkungan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 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 mempecepat pertumbuhan pembangunan ekonomi bangsa menuju bangsa yang mandiri dan sejahtera.
- 5) Mendorong perkembangan dan pertumbuhan kelembagaan pengelola program kewirausahaan diperguruan 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.

b. 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:

- 1) Memiliki moral tinggi,
- 2) Memiliki sikap mental wirausaha,
- 3) Memiliki kepekaan terhadap lingkungan, dan
- 4) Memiliki keterampilan wirausaha.

c. Gambaran Umum Program Mahasiswa Wirausaha

- 1) Pembekalan: Tujuan kegiatan ini agar meningkatkan memotivasi dan kepercayaan diri serta keterampilan berwirausaha mahasiswa melalui workshop.
- 2) 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.

- 3) Pendampingan: Pendampingan yang dilakukan oleh dosen atau professional yang sesuai dengan bidang kewirausahaan yang dipilih oleh Mahasiswa. Pendampingan ini berbentuk *sharing session* dan *mentoring*.
- 4) Instrumen/Media: Guna menunjang keberhasilan program kewirausahaan membutuhkan dukungan media/instrumen seperti pamflet.

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.

Profil 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.

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). Pemantapan 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.



UIN SYAHADA PADANGSIDIMPUAN "CERDAS BERINTEGRITAS"

**UPT Pengembangan karir
Universitas Islam negeri syekh Ali Hasan Ahmad Addary
padangsidimpuan**