

PERENCANAAN PENGEMBANGAN PUSAT KARIR SEBAGAI PENUNJANG SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI GARUT

Leni Fitriani¹

Jurnal Algoritma
Sekolah Tinggi Teknologi Garut
Jl. Mayor Syamsu No. 1 Jayaraga Garut 44151 Indonesia
Email : jurnal@sttgarut.ac.id

¹leni.fitriani@sttgarut.ac.id

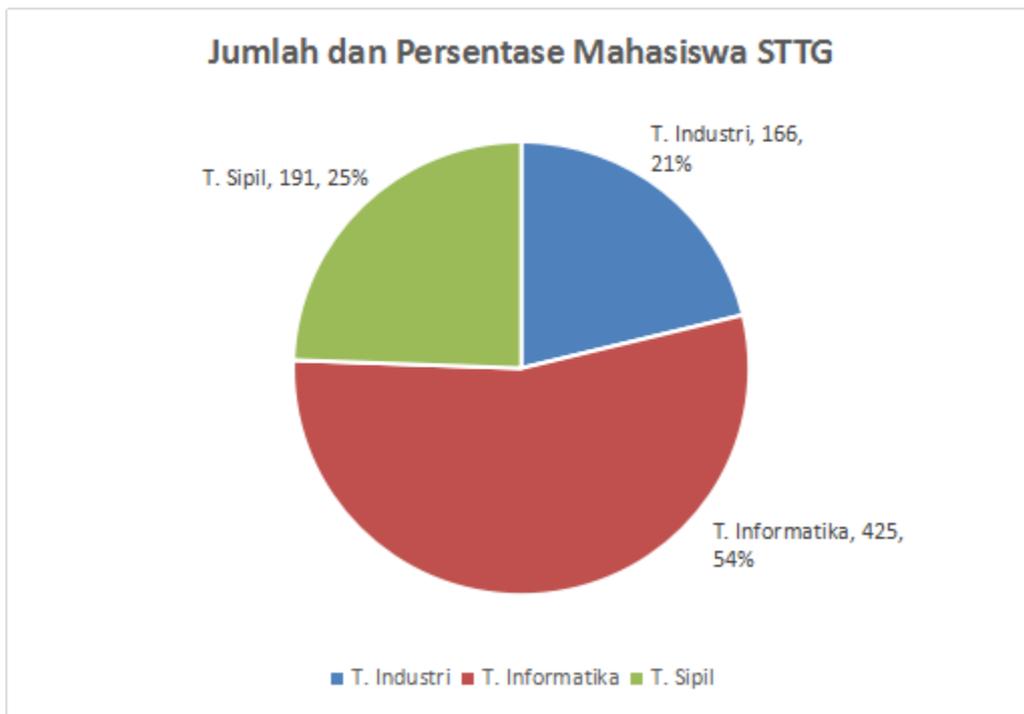
Abstrak – Salah satu bagian yang berperan dalam terwujudnya visi, misi dan sasaran sekolah tinggi teknologi garut adalah mengakomodasi kebutuhan pengguna lulusan (dunia usaha dan industri). Pengembangan pusat karir di sekolah tinggi teknologi garut diharapkan dapat mengakomodasi kebutuhan tersebut serta merupakan upaya pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas dan menghasilkan tenaga profesional di bidang teknik Informatika, teknik industri dan teknik sipil. Data yang disampaikan dalam penelitian ini masih berdasarkan estimasi dari setiap jurusan yang ada di sekolah tinggi teknologi garut, hal ini dikarenakan belum adanya wadah yang dapat mengelola informasi tersebut secara akurat. Oleh karena itu dengan adanya pusat karir ini diharapkan dapat lebih mengoptimalkan informasi menjadi lebih akurat serta dapat memberikan masukan dan informasi kepada mahasiswa mengenai kompetensi kerja yang diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dibidangnya masing-masing. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Enterprise Architecture Planning (EAP).

Kata Kunci – Pusat karir, Sumber daya Manusia, Tridharma perguruan tinggi, EAP

I. PENDAHULUAN

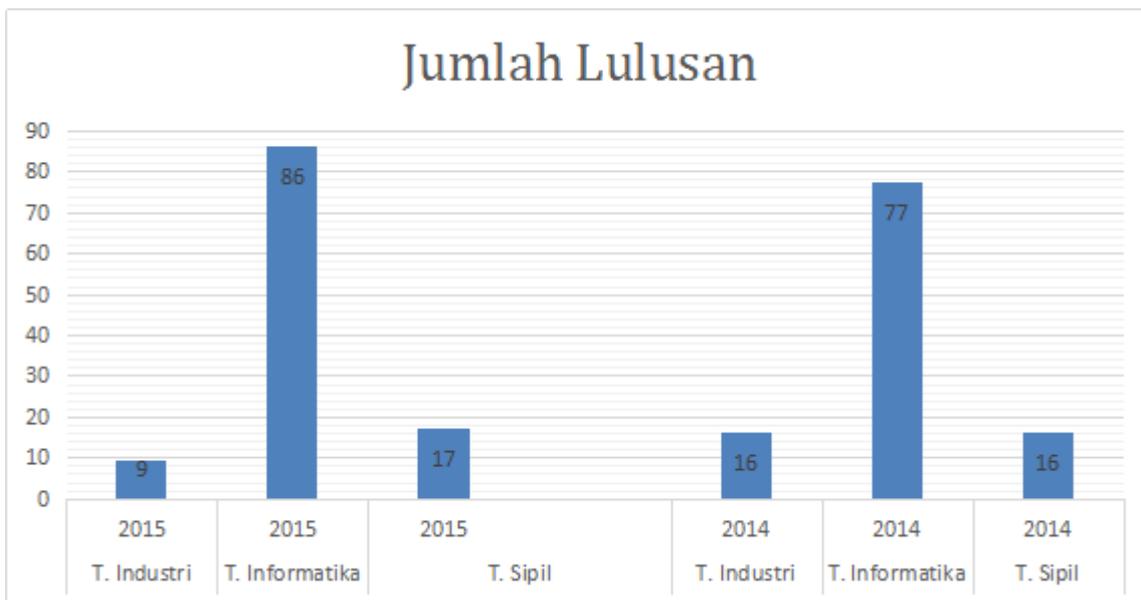
Menurut pengamat pendidikan dan Guru Besar Emeritus Universitas Negeri Jakarta, H. A. R. Tilaar (Anonim, 2009b) mengatakan bahwa jumlah sarjana yang menganggur melonjak dari 183.629 orang tahun 2006 menjadi 409.890 orang tahun 2007. Ditambah dengan pemegang gelar diploma I, II, dan III yang menganggur, berdasarkan pendataan tahun 2007 lebih dari 740.000 orang. Hal tersebut disebabkan karena banyak perguruan tinggi (PT) yang tidak memperhatikan indikator kualitas, kompetensi yang dibutuhkan dalam rekrutmen tenaga kerja oleh perusahaan yaitu kompetensi *hard skill* dan *soft skill* (Hariwijaya, 2008:7). Saat ini penguasaan *soft skill* mahasiswa masih belum sepenuhnya dikuasai, sehingga masih banyak lulusan yang belum terserap di dunia kerja.

Di bawah ini merupakan gambaran umum mahasiswa yang akan dibina dan dilatih oleh pusat karir agar dapat menjadi lulusan yang profesional di dunia kerja.



Gambar 1. gambaran umum mahasiswa target pusat karir

Di bawah ini merupakan gambaran laporan *update* data lulusan :



Gambar 2. gambaran laporan *update* data lulusan

Karena belum adanya sistem yang melacak data lulusan maka tidak ada data yang akurat mengenai lulusan yang diterima di dunia kerja ataupun berwirausaha.

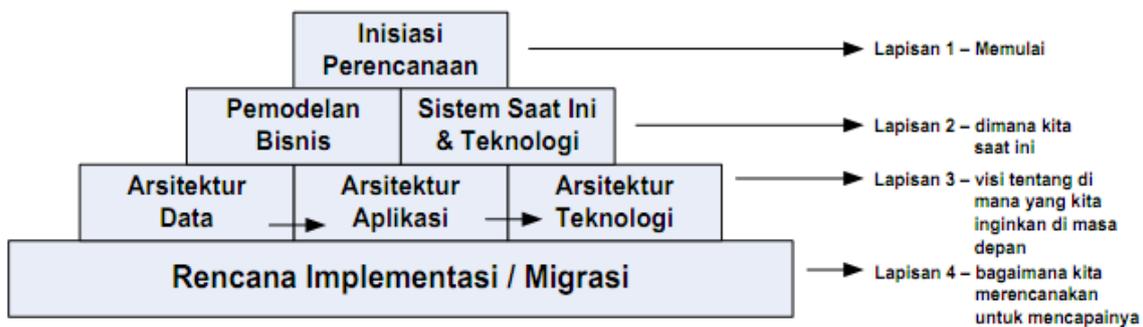
II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mondy dalam bukunya yang berjudul “*Human Resouces Management*” (1993, p.362 dan 376), pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Selanjutnya ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
- Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/ dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

III. METODE PENELITIAN

Salah satu pendekatan yang mencakup seluruh komponen arsitektur enterprise adalah metodologi *Enterprise Architecture Planning* (EAP) yang mempunyai beberapa tahapan kegiatan yang dikelompokkan ke dalam empat lapisan. Dalam EAP, arsitektur menjelaskan mengenai data, aplikasi dan teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung bisnis organisasi.



Gambar 3 : Metodologi EAP (Spewak,1992)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran, Fungsi dan Tujuan Pusat karir

Sekolah Tinggi Teknologi Garut (STT-Garut) adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang bertugas untuk menjalankan fungsi Tri Darma Perguruan Tinggi. Tridarma yang dimaksud adalah berfungsi sebagai lembaga penyelenggara dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi diperlukan (1) tujuan yang jelas, (2) rencana mutu keluaran dan perkiraan *outcomes*, (3) proses pendidikan, (4) input (5) sumberdaya, dan (6) prasarana dan sarana (Dikti, 2003:6).

Sejalan dengan penentuan "tujuan yang jelas", maka STT-Garut telah menetapkan visi dan misi yakni visinya adalah: "Menjadi penyelenggara pendidikan tinggi bidang rekayasa yang unggul di wilayah Priangan Timur". Misi yang dicanangkan oleh STTG dalam upaya pencapaian visinya adalah:

- Menyelenggarakan pendidikan di bidang keteknikan, yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada umumnya, dan masyarakat Garut pada khususnya.
- Menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu berkompetisi pada sektor manufaktur dan jasa.
- Menggalakkan kegiatan penelitian yang ditujukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kemaslahatan umat.

4. Mengabdikan ilmu dan teknologi dalam membantu masyarakat untuk memecahkan masalah rekayasa dalam hal meningkatkan mutu kerja dan pendapatan masyarakat.
5. Menyelenggarakan sistem administrasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi lembaga pendidikan tinggi.

Secara sederhana, hubungan peran pusat karir dan fungsi, serta tujuannya dalam tridharma perguruan tinggi dalam menopang aktivitas PT adalah sebagaimana dijelaskan pada gambar 4



Gambar 4: Peran, Fungsi dan Tujuan Pusat karir

B. Rencana Pengembangan Sistem Pusat Karir PT

Seiring dengan terus berkembangnya teknologi dan industri mengakibatkan bertambahnya kualifikasi tenaga kerja sebagai tuntutan pasar kerja yang memasuki era *Asia China Free Trade Agreement (ACFTA)*, dan di sisi lain jumlah mahasiswa lulusan perguruan tinggi dari tahun ke tahun semakin banyak, mengakibatkan ketatnya persaingan dalam memperoleh pekerjaan bagi para lulusan. Hal ini menyebabkan masa tunggu lulusan akan semakin panjang. Belum adanya data kebutuhan tenaga kerja level pendidikan tinggi per bidang keahlian semakin mendorong tingginya angka pengangguran.

Keberhasilan Perguruan tinggi dalam menjaring banyak calon mahasiswa ditunjang oleh kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi tersebut. di antara faktor yang dapat melahirkan kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi adalah prestasi kampus dalam melahirkan lulusan yang berkualitas dan mampu berkompetisi di bidangnya. Oleh karena itu pengembangan pusat karir sangat berpengaruh penting untuk menjaga keberhasilan perguruan tinggi untuk bertahan di lingkungan kompetitif. lingkungan kompetitif meliputi:

- 1) Lingkungan PT terkait dengan di mana PT berkompetisi; dan
- 2) Lingkungan unit bisnis meliputi lingkungan yang direpresentasikan oleh organisasi, untuk mendapatkan pelanggan dan nilai tambah.



Gambar 5. Lingkungan kompetitif

Lingkungan Kompetitif :

a. Lingkungan Umum

- 1) Perdagangan bebas menuntut peningkatan efisiensi produksi.
- 2) Tenaga Ahli akan berkembang sangat pesat. Keahlian berkembang berdasarkan kesempatan dan pertumbuhan prestasi dipengaruhi oleh adanya tantangan permintaan pasar.

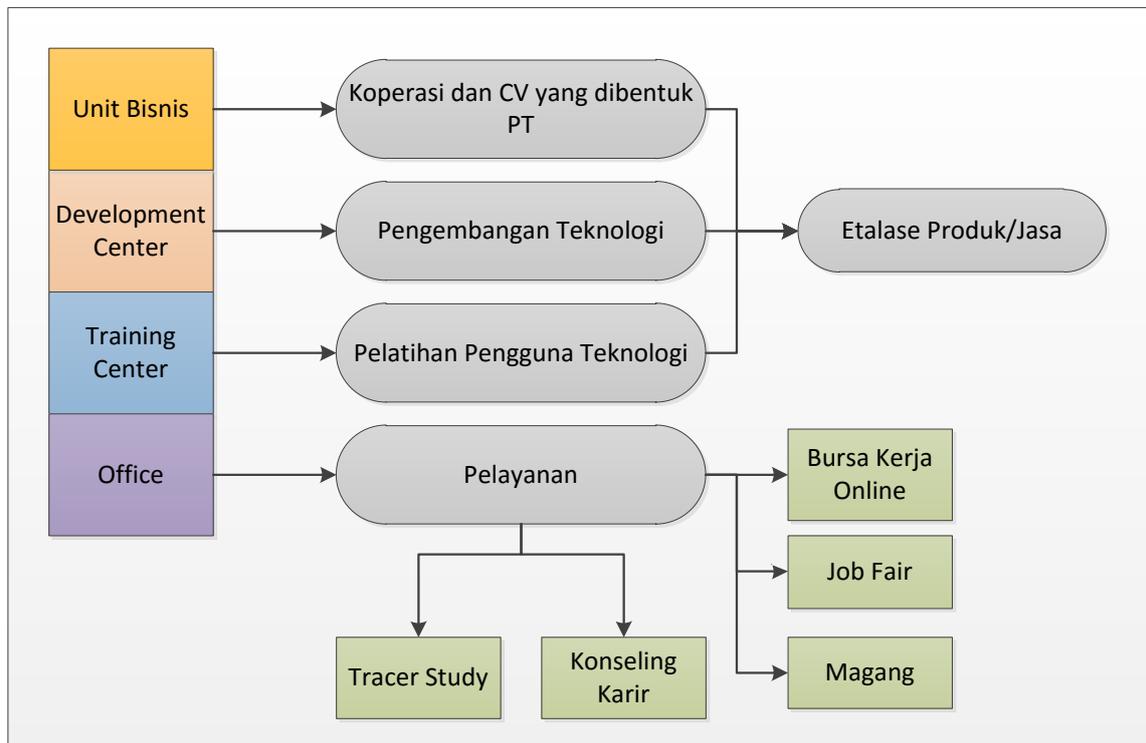
b. Lingkungan Pendidikan Tinggi

Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPTJP) 1996-2005 menyebutkan bahwa jumlah mahasiswa pada PT di Indonesia akan ditingkatkan menjadi 4,05 juta pada tahun 2020. Peningkatan tersebut dapat dicapai seiring dengan pertumbuhan PT berikut program studinya. Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2009 mencatat jumlah program studi baru mencapai 761 program studi di 167 perguruan tinggi. Jauh lebih tinggi dari jumlah program studi yang ditutup pada tahun yang sama, yakni 113 program studi di 64 PT.

Untuk menanggulangi hal tersebut diperlukan pengelolaan yang baik untuk pengembangan pusat karir, 3 hal yang akan dilakukan untuk pengembangan pusat karir Sekolah Tinggi Teknologi Garut adalah seperti gambar berikut :



Gambar 6. perencanaan pusat karir



Gambar 7. Pengembangan pengelolaan pusat karir

Pengembangan pusat karir direncanakan akan dikembangkan kedalam 4 bagian, yaitu :

1. *Office*

Merupakan pusat pelayanan dari pusat karir, dimana office difungsikan sebagai :

- a) *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.

- b) **Konseling Kerja dan Karir:** kegiatan untuk membantu lulusan dalam pemilihan pekerjaan yang sesuai berupa asesmen serta pemberian saran dan masukan yang bersifat individual
- c) **Magang:** kegiatan kerja yang bersifat sementara dan dalam kurun waktu tertentu untuk memperoleh pengalaman di suatu institusi tertentu.
- d) **Bursa Kerja:** istilah yang digunakan oleh Kemenakertrans yang merujuk pada lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan).
- e) **Bursa Kerja *Online*:** adalah bursa kerja yang memanfaatkan teknologi informasi untuk mempertemukan/ memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja (pengusaha) melalui situs *web*.

2. *Training center*

Berfungsi sebagai peningkatan kualitas SDM dalam suatu lembaga atau institusi dalam hal ini mahasiswa dibekali dengan berbagai pelatihan dasar kewirausahaan dan pelatihan yang terkait dengan upaya peningkatan keterampilan mahasiswa ataupun alumni dalam memasuki dan memperoleh pekerjaan juga seminar karir oleh pihak MOU ataupun alumni.

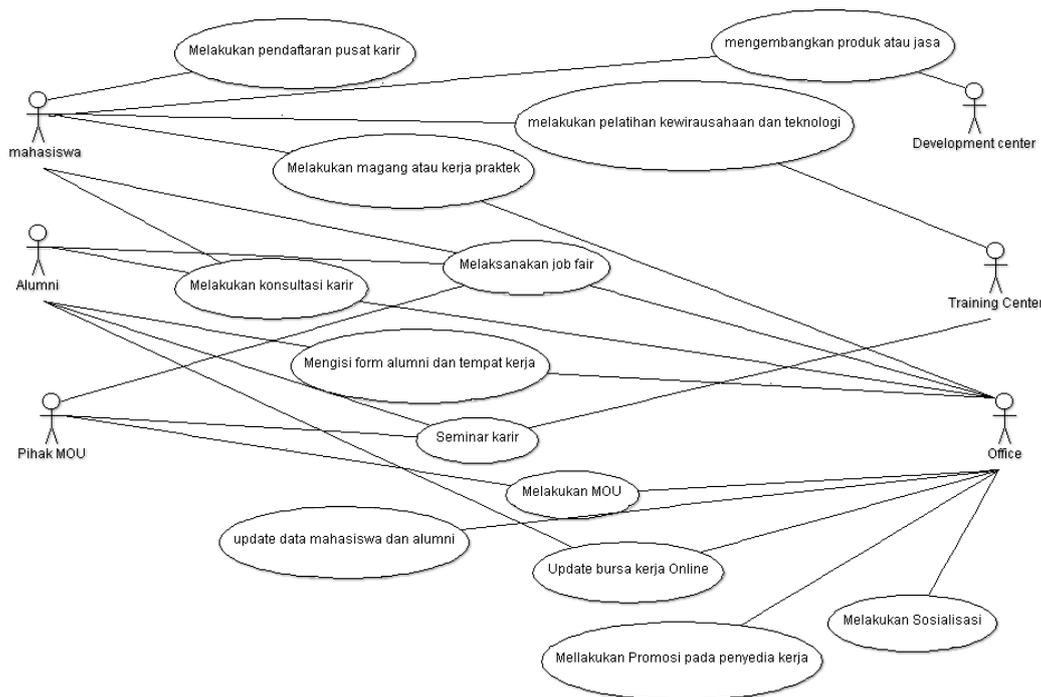
3. *Development center*

Berfungsi sebagai tempat pengembangan teknologi atau produk yang dihasilkan mahasiswa

4. Unit bisnis

Berfungsi sebagai wadah untuk menampung produk atau jasa yang dihasilkan mahasiswa

Berikut merupakan gambar aktifitas pusat karir :



Gambar 8. Aktifitas pusat karir

V. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian serta landasan teori yang dimiliki serta dari hasil kajian terhadap pembahasan pengembangan pusat karir, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompentensi dan profesional.
- 2) Proses evaluasi terhadap materi kurikulum dan program-programnya

- 3) Dengan suksesnya pusat karir dapat menambah nilai plus STTG dimata masyarakat dimana masyarakat menilai banyaknya lulusan suatu PT yang bekerja menjadi tolak ukur keberhasilan suatu PT.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonim. 2009b. Perguruan Tinggi Menjadi Sumber Pengangguran. <http://www.dikti.org/?q=node/82>. Di akses pada tanggal 1 Maret 2016
- [2] Dessler, Gary. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.1997
- [3] Hariwijaya, M, (2008). Cara Mudah Menyusun Proposal (Skripsi Thesis dan Disertasi). Sorowajan : Pararaton Publishing
- [4] Herdiana, Andhika."Pengembangan Sistem Career Center untuk Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) Universitas Esa Unggul". Jurnal Ilmu Komputer Volume 9 Nomor 2, September 2013
- [5] Mondy, W. R dan Robert M. Noe. "Human Resouces Management".Allyn & Bacon.1993
- [6] Spewak, Steven H.,Steven C.Hill, (1992). Enterprise Architecture Planning : Developing a Blueprint of Data Application and Technology, John Wiley and Sons, Inc.