

**PENGELOLAAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR
(*CAREER DEVELOPMENT CENTRE*) DALAM PENYALURAN LULUSAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh
Gelar Profesi Sarjana Pendidikan



Disusun Oleh :
Waliyam Mursidah
NIM. 11402245002

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERSETUJUAN

**PENGELOLAAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR
(*CAREER DEVELOPMENT CENTRE*) DALAM PENYALURAN LULUSAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 10 Oktober 2014
untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Dosen Pembimbing,



Rosidah., M.Si
NIP. 19620422 198903 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**PENGELOLAAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR (CAREER DEVELOPMENT CENTRE) DALAM PENYALURAN LULUSAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**” oleh : Waliyam Mursidah, NIM : 11402245002 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Oktober 2014 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Joko Kumoro, M.Si	Ketua Penguji		21-10-2014
Rosidah, M.Si	Sekretari Penguji		24-10-2014
Dr. Suranto, M.Pd., M.Si	Penguji Utama		21-10-2014

Yogyakarta, 24 Oktober 2014
Fakultas Ekonomi
Dekan,


Drs. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 195503281983031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Waliyam Mursidah
NIM : 11402245002
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul : “Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang penulis gunakan sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata cara dan etika penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 14 April 2014

Yang Menyatakan



Waliyam Mursidah

NIM. 11402245002

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al. Baqarah: 286)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu selesai dari sesuatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan lain”.

(QS. Al-Insyirah : 6-7)

“Doa kedua orang tua merupakan sumber kekuatan yang terdahsyat dalam hidup” (Penulis)

PERSEMBAHAN

*Teruntuk Allah SWT
Pemilik segala ilmu
Yang memberiku kesempatan
Mempelajari sebagian kecil dari ilmunya*

*Yang tercinta Nabi Muhammad SAW
Sebaik-baik idola dalam hidupku*

*Yang terkasih Abah, Mama dan Adikku, Safila
Yang memberiku penginderaan
Betapa hidup adalah tanggung jawab dari sebuah amanah*

*Yang terbanggakan
Yuli Astuti serta seluruh teman PKS 2011
Perjuangan berat tak akan terlewatkan tanpa kalian*

*Yang tersayang
Windi Putra Anggriawan
Yang tak pernah lelah mengerti dan mendampingi
Betapa berharganya seluruh waktu yang telah kita lewati bersama
Saat bahagia, saat tertawa, saat terjatuh dan saat menangis*

**PENGELOLAAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR
(*CAREER DEVELOPMENT CENTRE*) DALAM PENYALURAN LULUSAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh
Waliyam Mursidah
11402245002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta sebagai pusat karir, 2) Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) sehingga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa dan alumni Universitas Negeri Yogyakarta, 3) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan yang terbaru untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan alumni, 4) Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dilihat dari segi sumber daya manusia serta sarana dan prasarana, 5) Penyaluran lulusan melalui Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY, 6) Upaya yang dilakukan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dalam mengatasi hambatan dalam penyaluran lulusan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini yaitu 2 orang Staff Pusat Pengembangan Karir sedangkan informan pendukung adalah mahasiswa dan alumni Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran sebanyak 5 orang. Pengumpulan data diperoleh dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan metode.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengelolaan pusat pengembangan karir (*Career Development Centre*) dalam menyalurkan lulusan Universitas Negeri Yogyakarta, ditunjukkan dengan kesimpulan sebagai berikut: (1) Pusat Pengembangan Karir sudah berfungsi dan berperan sebagai pusat karir, (2) Keberadaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) belum dimanfaatkan secara maksimal, (3) Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta dikelola oleh Kepala PPK, Sekretaris, dan Administrasi. Pusat Pengembangan Karir memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Ruangan yang ada sudah cukup untuk menunjang kegiatan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karir, (4) Informasi ketenagakerjaan belum dikelola dengan baik, (5) Keterbatasan biaya dan tenaga menjadi salah satu penghambat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan Pusat Pengembangan Karir, (6) Pusat Pengembangan Karir lebih sering sosialisasi agar mahasiswa dan alumni bisa memanfaatkan berbagai fasilitas yang ada.

Kata kunci : Pengelolaan, Pusat Karir

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi yang berjudul Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta dapat terselesaikan dengan lancar

Tanpa bantuan dari berbagai Tugas Akhir Skripsi tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, disampaikan terima kasih kepada :

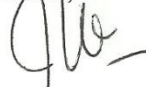
1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi dan Ketua Penguji
4. Ibu Rosidah, M.Si., Dosen Pembimbing skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Suranto A.W, M.Pd, Dosen Narasumber yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan skripsi
6. Bapak Ibu Dosen program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan
7. Windi Putra Anggriawan terima kasih atas semangat, nasihat dan dukungan moral serta do'a selama penyusunan skripsi

8. Sahabatku, Yuli Astuti terima kasih untuk kebersamaan, bantuan, do'a dan motivasinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
9. Teman PKS 2011 (Waliyam, Rendra, Teguh, Herman, Indi, Santi, Bekti, Siwi, Reni, Erli, Erlia, Asih, Wulan, Widia, Suster, Alfin, Ana,)), terima kasih atas bantuan, saran dan dorongannya dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini dan tidak bias penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Menyadari bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak kekurangan, maka saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak, serta bernilai ibadah di hadapan Allah SWT. Amin.

Yogyakarta, 14 April 2014

Penulis,



Waliyam Mursidah

NIM. 11402245002

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	14
A. Deskripsi Teori	14
1. Pengelolaan	14
2. Fungsi Manajemen	15
a) Perencanaan(<i>planning</i>).....	15
b) Pengorganisasian(<i>organizing</i>).....	17
c) <i>Staffing</i>	21
d) Pengawasan(<i>controlling</i>)	21
3. Organisasi.....	22
4. Pusat Karir.....	25
5. Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>).....	27
a) Karir	27
b) Pelatihan	29
c) Pengembangan Karir.....	32
6. Informasi Dunia Kerja.....	33
7. Konseling Karir.....	35
8. Penelusuran Lulusan (<i>Tracer Study</i>).....	37
B. Kerangka Berpikir.....	38
C. Hasil Penelitian yang Relevan	41

D. Pertanyaan Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Desain Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Informan Penelitian.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Analisis Data.....	45
F. Teknik Keabsahan Data	46
G. Definisi Operasional Pengembangan Variabel	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Tempat Penelitian	48
2. Deskripsi Data Penelitian.....	51
B. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian	40
Gambar 2. Diagram pekerjaan yang dilakukan saat ini	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan disetiap negara. Hal ini cukup berdasar karena pendidikan dapat mengubah perilaku individu untuk berkembang ke arah yang lebih baik. Pendidikan diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang merupakan modal dasar pembangunan yang sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan. Institusi pendidikan tinggi diharapkan banyak berperan baik sebagai sumber ilmu pengetahuan maupun penghasil tenaga kerja terdidik. Proses pembelajaran yang dilaksanakan seharusnya mampu membekali kompetensi lulusan sesuai kebutuhan dunia kerja, sekaligus kompetensi untuk dapat membuka peluang kerja.

Seiring dengan naiknya kualifikasi tenaga kerja sebagai tuntutan pasar kerja, dan di sisi lain jumlah lulusan perguruan tinggi dari tahun ke tahun semakin banyak, membawa dampak pada persaingan dalam memperoleh pekerjaan bagi para lulusan. Hal ini menyebabkan masa tunggu lulusan juga akan semakin panjang. Diperkirakan satu lowongan pekerjaan diperebutkan oleh sekitar seratus orang yang lolos ke seleksi tes berikutnya. Belum adanya data kebutuhan tenaga kerja level pendidikan tinggi per bidang keahlian semakin mendorong tingginya angka pengangguran.

Kenyataannya dilapangan berbeda dimana tenaga yang bekerja di bidang – bidang yang kurang sesuai dengan ilmu yang dipelajari di bangku kuliah. Disamping itu, walaupun mereka bekerja di bidang yang sesuai dengan ilmu yang telah dipelajari, ilmu tersebut tidak menunjang keberhasilan dalam berkarir. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki angkatan kerja tidak selalu sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan yang tersedia. Keluhan tersebut mulai dari kurangnya daya juang, motivasi, kreativitas, kemauan untuk mempelajari sesuatu yang baru dan lain-lain.

Rencana pembangunan jangka panjang Nasional tahun 2002-2025 menegaskan visi pembangunan Nasional menuju Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur yang diwujudkan melalui dua misi pembangunan nasional yaitu, mewujudkan bangsa yang berdaya saing dan mewujudkan pembangunan yang merata dan berkeadilan. Kedua hal tersebut dapat diimplementasikan antara lain dengan meningkatkan pembangunan daerah, mengurangi kesenjangan sosial secara menyeluruh, keberpihakan kepada masyarakat, kelompok dan wilayah/daerah yang masih lemah serta menanggulangi kemiskinan dan pengangguran secara signifikan.

Saat ini, jumlah pengangguran di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik sebesar 7.388.737 orang. Di antar pengangguran tersebut, jumlah pengangguran terdidik (pengangguran lulusan D3 dan S1) mencapai 628.107 orang. Meskipun masih menunjukkan proporsi lebih kecil daripada pengangguran tak terdidik, namun dalam lima tahun terakhir jumlah

pengangguran terdidik meningkat signifikan. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan jumlah pengangguran dari lulusan SMK menduduki urutan yang paling tinggi yaitu 11,9%, disusul lulusan SMA 9,74%, lulusan SMP 7,6%, lulusan Diploma I/II/III 6,01% serta lulusan Sarjana 5,5%. (www.compasnews.com)

Sebagai salah satu negara yang sedang berkembang, Indonesia jika dilihat dari sumber daya manusia memiliki tingkat pengangguran tinggi. Meningkatnya pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun diantaranya disebabkan ketatnya persaingan dalam dunia kerja, kualitas sumberdaya manusia yang masih rendah, tenaga kerja kurang terampil, perkembangan penduduk, kurang meratanya pertumbuhan dan perluasan ekonomi. Serta pengembangan teknologi yang terjadi sekarang maupun yang akan datang.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia masih rendah sedangkan jumlah kebutuhan tenaga kerja semakin ketat dan mengharuskan tenaga kerja memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas dan keterampilan kerja sebagai syarat dalam memasuki dunia kerja di era globalisasi dan perkembangan teknologi. Realitas globalisasi demikian membawa sejumlah implikasi bagi pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Salah satu tuntutan globalisasi adalah daya saing ekonomi. Daya saing ekonomi akan terwujud bila didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing.

Universitas Negeri Yogyakarta sebagai institusi pendidikan yang setiap tahunnya menghasilkan lulusan memiliki tanggung jawab moral

untuk menjamin lulusannya cepat memperoleh pekerjaan melalui pelatihan-pelatihan *softskill* dan informasi lowongan pekerjaan yang *ter-update*. Kecepatan dalam memperoleh informasi lowongan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan diharapkan mampu memperpendek masa tunggu lulusan dalam mendapatkan pekerjaan. Selain itu, lulusan Universitas Negeri Yogyakarta juga diharapkan memiliki kompetensi yang mandiri dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi orang lain dan dirinya sendiri. Pembekalan yang berupa keterampilan-keterampilan yang menunjang kompetensi lulusan melalui pelatihan yang diadakan UNY diharapkan dapat membantu lulusan siap menghadapi persaingan di pasar kerja.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia kerja mengharuskan para pencarikerja membekali diri dengan berbagai keahlian supaya mampu bersaing memasuki duniakerja. Melalui pendidikan dapat terciptasumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Sebab dalam hal ini pendidikan dianggap sebagai mekanisme kelembagaan pokok dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas yaitu lulusan yang cerdas, terampil dan berpengetahuan sehingga siap memasuki pasar kerja. Usaha yang dilakukan Universitas Negeri Yogyakarta untuk mewujudkan keberhasilan alumninya dengan menyalurkan alumni. Secara tidak langsung kegiatan ini dapat mengukur sejumlah keberhasilan Universitas Negeri Yogyakarta dalam melaksanakan program pendidikannya.

Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta (LPPMP UNY) merupakan salah satu bagian dari struktur utama di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta. LPPMP UNY didirikan pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 23 Tahun 2011, tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Yogyakarta dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 34 Tahun 2011 tentang Statuta Universitas Negeri Yogyakarta. LPPMP UNY merupakan unsur pengembang dan pelaksana strategis di bidang pendidikan dan profesi serta penjaminan mutu pendidikan dan profesi. LPPMP UNY memiliki tugas melaksanakan kegiatan pengembangan dan penjaminan mutu pendidikan serta pengembangan profesi.

Sejalan dengan pelaksanaan tugas di atas, LPPMP UNY memiliki beberapa fungsi seperti :

- 1) Pengoordinasian, perencanaan, peningkatan, pembinaan, dan pengembangan layanan pendidikan dan profesi
- 2) Pengembangan perangkat dan sumber daya pendukung fungsi pendidikan termasuk sumber daya pendukung lainnya
- 3) Pemanfaatan dan perlindungan sumber daya akademik untuk berbagai sistem konsultasi untuk mendukung fungsi akademik
- 4) Pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan berbagai pemikiran pendidikan yang bersumber dari penelitian dan pengkajian
- 5) Pengoordinasian perencanaan, pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan fasilitas, tenaga ahli dan sumber daya akademik lainnya sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan dan profesi
- 6) Perencanaan mutu akademik
- 7) Peningkatan mutu akademik
- 8) Pengendalian dan audit mutu akademik
- 9) Monitoring dan evaluasi mutu akademik. (www.lppmp.uny.ac.id)

Berdasarkan tugas dan fungsi yang telah disebut di atas LPPMP

UNY memiliki 9 (sembilan) pusat yaitu :

- 1) Pusat Penjaminan Mutu
- 2) Pusat Kurikulum, Instruksional dan Sumber Belajar (PKIS)
- 3) Pusat Layanan Praktik Pengalaman Lapangan dan Praktik Kerja Lapangan (PL-PPL&PKL)
- 4) Pusat Profesi Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Nonkependidikan (P3TKN)
- 5) Pusat Mata Kuliah Universitas (PKMU)
- 6) Pusat Bahasa
- 7) Pusat Pendidikan Karakter dan Pengembangan Kultur (P2KPK)
- 8) Pusat Pengembangan Karir (PPK) dan
- 9) Pusat Pengembangan Berkala Ilmiah. (www.lppmp.uny.ac.id)

Berdasarkan data per bulan Mei 2014 dapat diketahui bahwa Pusat Pengembangan Karir UNY telah menjalin kerja sama dengan 144 perusahaan mitra seperti Bank Mandiri, PT Fastrata Buana, KAO, Pupuk Kaltim, Asahimas, Yayasan Astra Agro Lestari, JNE, PT Paragon Technology and Inovation, PT Otsuka Indonesia, Honda Prospect Motor dan masih banyak lagi. Saat ini baru 1315 alumni yang terdaftar di Pusat Pengembangan Karir UNY dengan rincian FBS 174 orang, FMIPA 282 orang, FIP 125 orang, FIS 116 orang, FT 338 orang, FIK 78 orang, FE 183 orang, dan Program Pasca Sarjana 19 orang. Dengan data tersebut dapat diketahui bahwa masih banyak lulusan yang belum terdaftar di Pusat Pengembangan Karir UNY.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dani, banyak permasalahan yang terjadi diantaranya permasalahan dari mahasiswa dan alumni, dari pihak perusahaan dan permasalahan dari pihak Pusat Pengembangan Karir UNY. Permasalahan dari perusahaan adalah

ketidakesesuaian kompetensi antara kebutuhan dunia kerja dengan latar belakang pendidikan dan keahlian sumber daya manusia. Mahasiswa dan alumni telah memenuhi kriteria dan persyaratan yang dituntut oleh perusahaan, namun setelah memasuki dunia kerja ternyata mahasiswa dan alumni tidak memahami dan memiliki kecakapan dalam bidang pekerjaannya. Misalnya, dibutuhkan lulusan yang mampu mengoperasikan *Microsoft Excel*, kenyataannya lulusan tersebut lolos persyaratan akademik, namun saat diminta mengoperasikan *Microsoft Excel*, ia tidak mampu. Permasalahan dari mahasiswa dan alumni antara lain adalah mahasiswa dan alumni tidak memiliki kompetensi dan keahlian yang diperlukan oleh perusahaan. Di sisi lain, ada faktor yang memberikan keberhasilan dalam dunia kerja seperti *softskills* (40%), *networking* (30%), *hardskills* (20%) dan *financial* (10%) sehingga perlu diadakan pelatihan-pelatihan *softskills* agar dapat menunjang kompetensi dan keahlian mahasiswa dan alumni.

Permasalahan juga datang dari pihak Pusat Pengembangan Karir UNY antara lain kurangnya sosialisasi tentang Pusat Pengembangan Karir sehingga berakibat sedikitnya mahasiswa dan alumni yang mengetahui fungsi, peran dan berbagai layanan yang tersedia. Karena keterbatasan biaya publikasi hanya dilakukan pada saat wisuda, melalui *website* milik UNY, *website* Pusat Pengembangan Karir UNY serta *fanpage* PPK UNY di *Facebook*. Selain itu, Pusat Pengembangan Karir kurang mengelola informasi ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan

alumni dalam mencari pekerjaan sehingga informasi yang ada tidak dapat tersampaikan dengan baik. Ketersediaan informasi ketenagakerjaan yang detail membuat lulusan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Selain itu, dengan adanya informasi ketenagakerjaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pengguna lulusan (*stakeholder*). Informasi pekerjaan yang terbaru juga diharapkan dapat diketahui oleh banyak lulusan atau mahasiswa sehingga akan banyak yang melamar/meng-*apply* lowongan pekerjaan tersebut. Kurangnya pengelolaan informasi dan publikasi berakibat pada sedikitnya mahasiswa dan alumni yang memanfaatkan Pusat Pengembangan Karir UNY dan tertundanya informasi yang harusnya dipublikasikan.

Masalah lain yang dihadapi Pusat Pengembangan Karir UNY adalah hanya 30% mahasiswa dan alumni yang mengikuti Program Klinik Konseling Karir setiap sesinya yang terselenggara setiap hari Selasa dan Rabu pukul 11.00 – 13.00. Program ini diharapkan dapat membantu lulusan dalam memilih tempat kerja yang sesuai serta konsultasi dan bimbingan pengembangan diri bagi mahasiswa dan alumni untuk memasuki dunia kerja. Program klinik konseling karir tidak hanya sekedar mencocokkan keinginan lulusan dan kebutuhan perusahaan. Konseling karir dilakukan oleh konselor profesional dan konsultan yang memiliki kompetensi dan bertujuan untuk memberikan bantuan kepada lulusan dalam memberikan informasi tentang dunia kerja yang akan ditekuninya.

Jika tidak segera dikelola dengan baik, permasalahan-permasalahan dalam Pusat Pengembangan Karir UNY salah satunya dapat menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik pada jenjang Perguruan Tinggi di Indonesia. Adanya Pusat Pengembangan Karir diharapkan dapat mempercepat bertemunya mahasiswa dan alumni dengan industri dan institusi yang membutuhkan tenaga kerjaserta dengan bidang usaha yang akan dirintis. Selain itu Pusat Pengembangan Karir dapat membangun jejaring kerja sama dengan dunia kerja agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, dunia usaha maupun dunia industri. Oleh karena itu Pusat Pengembangan Karir UNY dituntut untuk lebih baik lagi dalam pengelolaannya, mahasiswa dan alumni dapat memanfaatkan layanan yang tersedia serta informasi yang ada dapat tersampaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mencoba meneliti tentang :
“Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta belum berfungsi dan berperan sebagai pusat karir.
2. Keberadaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) belum dimanfaatkan secara maksimal oleh lulusan Universitas Negeri Yogyakarta dalam mencari pekerjaan.

3. Informasi ketenagakerjaan belum dikelola dengan baik.
4. Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dilihat dari segi sumber daya manusia serta sarana dan prasarana masih kurang memadai.
5. Penyaluran lulusan melalui Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY masih terhambat.
6. Upaya yang dilakukan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dalam mengatasi hambatan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas dan mempertimbangkan keterbatasan peneliti baik waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini dibatasi pada “Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta sebagai pusat karir?

2. Bagaimana pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*career development centre*) agar dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa dan alumni Universitas Negeri Yogyakarta?
3. Bagaimana pengelolaan informasi ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan alumni?
4. Bagaimana Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dilihat dari segi sumber daya manusia dan sarana dan prasarana?
5. Apa yang menjadi penghambat dalam penyaluran lulusan melalui Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY?
6. Upaya apa yang dilakukan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dalam mengatasi hambatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mendeskripsikan dan menyimpulkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta sebagai pusat karir
2. Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) sehingga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa dan alumni Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan yang terbaru untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan alumni

4. Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dilihat dari segi sumber daya manusia serta sarana dan prasarana.
5. Penyaluran lulusan melalui Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY.
6. Upaya yang dilakukan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dalam mengatasi hambatan dalam penyaluran lulusan.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan tentang Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta dalam penyaluran lulusan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat tentang pusat pengembangan karir (*career development centre*) dalam meningkatkan keterserapan lulusan Universitas Negeri Yogyakarta dalam dunia kerja.

b. Bagi Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*)

Universitas Negeri Yogyakarta

Dengan memperkenalkan pusat pengembangan karir (*career development centre*) UNY kepada mahasiswa lulusan UNY atau non-UNY diharapkan dapat mempertemukan pencari kerja (job seeker) dengan pencari pekerja (employeer) melalui berbagai media dan kegiatan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengelolaan

Menurut Suharsimi Arikunto (1993:31) kata ‘pengelolaan’ dapat disamakan dengan manajemen, yang berarti pula pengaturan atau pengaturan. Manajemen juga diartikan sebagai pengaturan, pengelolaan dan pengadministrasian. Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu.

Griffin mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian organisasi manusia, keuangan, fisik dan informasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisiensi dan efektif.”

Nanang Fatah (2004:1) berpendapat bahwa dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang yang ditampilkan oleh seorang manajer atau pimpinan yaitu, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), *staffing*, *motivating*, *leading*, pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan definisi manajemen diatas secara garis besar tahap-tahap dalam melakukan manajemen meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan merupakan proses dasar dari suatu kegiatan pengelolaan dan merupakan syarat mutlak dalam suatu kegiatan pengelolaan. Kemudian pengelolaan berkaitan dengan pelaksanaan perencanaan yang telah ditetapkan. Sementara itu pengarahannya diperlukan agar menghasilkan sesuatu yang diharapkan dan pengawasan yang dekat, dengan evaluasi, dapat menjadi monitoring aktivitas untuk menentukan apakah individu atau kelompok memperoleh dan mempergunakan sumber-sumbernya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi pengelolaan tidak lepas dari fungsi-fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

a) Perencanaan (*planning*)

Menurut Malayu Hasibuan (2007:40) “perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada”. Sedangkan menurut George R. Terry & Leslie W Rue dalam Dasar-Dasar Manajemen (2005:9): “perencanaan (*planning*) merupakan kegiatan menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar mencapai tujuan-tujuan itu”.

Husaini Usman berpendapat bahwa perencanaan bertujuan untuk (2013:76) :

- 1) Standar pengawasan, yaitu mencocokkan pelaksanaan dengan perencanaannya.
- 2) Mengetahui kapan dilaksanakandan selesainya suatu kegiatan.
- 3) Mengetahui siapa saja yang terlibat (struktur organisasinya), baik kualifikasinya maupun kuantitasnya.
- 4) Mendapatkan kegiatan yang sistematis termasuk biaya dan kualitas pekerjaan
- 5) Meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif dan menghemat biaya, tenaga dan waktu.
- 6) Memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan pekerjaan.
- 7) Menyerasikan dan memadukan beberapa sub kegiatan.
- 8) Mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui.
- 9) Mengarahkan pada pencapaian tujuan.

Husaini Usman berpendapat bahwa perencanaan bermanfaat sebagai (2013:77) :

- 1) Standar pelaksanaan dan pengawasan (memfasilitasi monitoring dan evaluasi)

- 2) Pemilihan berbagai alternatif terbaik (pedoman pengambilan keputusan)
- 3) Penyusunan skala prioritas, baik sasaran maupun kegiatan.
- 4) Menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi.
- 5) Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
- 6) Alat memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait.
- 7) Alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti (untuk mengantisipasi masalah yang akan muncul) dan,
- 8) Meningkatkan kinerja (keberhasilan organisasi tergantung keberhasilan perencanaannya).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan perencanaan adalah suatu proses dasar untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian menurut Manullang dalam bukunya Dasar-dasar Manajemen (2006: 10), mengatakan bahwa:

“Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggungjawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu”.

Sedangkan menurut George R. Terry & Leslie W. Rue (2005:9) pengeorganisasian merupakan kegiatan mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan.

Pengorganisasian menurut Sukanto (1992:31) adalah “proses menciptakan hubungan antara fungsi-fungsi personalia dan faktor fisik agar supaya kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan, disatukan dan diarahkan apa pencapaian tujuan bersama.”

Pengorganisasian menurut Hani Handoko (2003: 168) mempunyai beberapa pengertian:

- a) Cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang efektif sumber daya keuangan, fisik, bahan baku, dan tenaga kerja organisasi.
- b) Bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatan-kegiatannya, dimana setiap pengelompokkan diikuti dengan penugasan seorang manajer yang diberi wewenang untuk mengawasi anggota-anggota kelompok.
- c) Hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, jabatan-jabatan, tugas-tugas dan karyawan.
- d) Cara dalam mana para manajer membagi lebih lanjut tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen mereka dan mendelegasikan wewenang yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tersebut.

Pengorganisasian menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:40) adalah

“suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan

untuk mencapai tujuan, menempatkan orang – orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.”

Menurut George R. Terry yang dikutip Malayu Hasibuan (2007:119) pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Pengorganisasian menurut Siswanto (2006:75) adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efektif’

Husaini Usman berpendapat bahwa manusia perlu berorganisasi dengan tujuan dan manfaat seperti (2013:170) :

- 1) Mengatasi terbatasnya kemampuan, kemauan dan sumber daya yang dimilikinya dalam mencapai tujuannya.

- 2) Mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dikerjakan bersama-sama (motif pencapaian tujuan).
- 3) Wadah memanfaatkan sumber daya dan teknologi bersama-sama
- 4) Wadah mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang (motif berprestasi)
- 5) Wadah mendapatkan jabatan dan pembagian kerja
- 6) Wadah mengelola lingkungan bersama-sama
- 7) Wadah mencari keuntungan bersama (motif uang)
- 8) Wadah menggunakan kekuasaan dan pengawasan (motif kekuasaan)
- 9) Wadah mendapatkan penghargaan (motif penghargaan)
- 10) Wadah memenuhi kebutuhan manusia yang semakin banyak dan kompleks.
- 11) Wadah menambah pergaulan.
- 12) Wadah memanfaatkan waktu luang.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan hubungan antara sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan

termasuk manusia, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan sukses.

c) *Staffing*

Menurut George R Terry & Leslie W Rue (2005:9) *staffing* merupakan kegiatan menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan,, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja

Staffing menurut M. Manullang dalam (2006:10) merupakan penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

d) Pengawasan (*controlling*)

Controlling menurut George R Terry & Leslie W Rue (2005:9) merupakan kegiatan mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

Menurut M. Manullang (2006: 12) ,*controlling* atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian:

“ adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula”.

Menurut Siswanto dalam Pengantar Manajemen (2006:151) pengawasan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan apabila belum dilaksanakan diagnosis faktor penyebabnya untuk selanjutnya diambil tindakan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan fungsi dari manajemen yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diharapkan. Pengawasan adalah kegiatan mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai rencana. Dengan kata lain pengawasan adalah kegiatan menilai mengoreksi yang menjamin agar pelaksanaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan efisien.

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan suatu kegiatan penelitian, penilaian dari pelaksanaan kegiatan yang sedang atau sudah berjalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Organisasi

Menurut Oliver Sheldon yang dikutip oleh Sutarto (1993:22) organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang

diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi.

Organisasi adalah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tak berwujud dan tak bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hal hubungan-hubungan merupakan pendapat Chester I. Barnard yang dikutip oleh Sutarto (1993:23)

Organisasi menurut Malayu Hasibuan adalah “suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut.”

Menurut Prajudi Atmosudiro yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2010:24) organisasi adalah “struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.”

Organisasi menurut George R. Terry yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2010:23) adalah “tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh

kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.”

Organisasi menurut Manullang yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2010:24) bahwa :

“organisasi merupakan suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatalan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan. Secara singkat organisasi adalah suatu perbuatan diferensiasi tugas-tugas.”

Menurut Malayu Hasibuan (2010:25) ada beberapa unsur organisasi yaitu:

- a. Manusia (*human*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan)
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
- c. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
- d. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
- e. Struktur, artinya organisasi baru ada, jika ada hubungan dan kerjasama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
- f. Teknologi, artinya organisasi baru ada, jika ada unsur teknis

g. Lingkungan (*Environment External Social System*), artinya organisasi baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial.

Jadi dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama.

4. Pusat Karir

Pentingnya pendirian pusat karir di tingkat Perguruan Tinggi telah disadari oleh sebagian Perguruan Tinggi di Indonesia, namun masih terdapat disparitas antar Perguruan Tinggi dalam hal keberadaan lembaga pusat karir dan keragaman fungsi pusat karir. Sebagian Perguruan Tinggi telah menjalankan fungsi-fungsi pusat karir meskipun bukan oleh lembaga pusat karirnya sendiri. Oleh karena itu pada bagian ini akan dijelaskan mengenai pendirian dan pengembangan pusat karir dengan harapan setiap Perguruan Tinggi di Indonesia memiliki lembaga pusat karir dan atau menjalankan seoptimal mungkin fungsi-fungsi yang melekat pada pusat karir. Pusat karir menurut Tim Kemendikbud (2012:1) merupakan lembaga di dalam struktur Perguruan Tinggi yang melakukan fungsi mempertemukan mahasiswa dan lulusan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja.

Menurut Kemenakertrans yang dikutip oleh Tim Kemendikbud (2012:1) mendefinisikan bursa kerja sebagai lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Berdasarkan definisi yang lebih menekankan sisi kelembagaan tersebut dapat dikatakan bahwa pusat karir di Perguruan Tinggi adalah suatu bursa kerja, ada 3 jenis bursa kerja yaitu : 1) Bursa Kerja Pemerintah; 2) Bursa Kerja Swasta; 3) Bursa Kerja Khusus.

Tim Kemendikbud menjelaskan bahwa pusat karir yang berada di lingkungan Perguruan Tinggi dimasukkan ke dalam kelompok Bursa Kerja Khusus, dengan fungsi sebagai berikut (2012:5) :

- a. Memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaannya sesuai dengan bakat, minat dan ketrampilannya.
- b. Membantu perusahaan pengguna tenaga kerja untuk menyediakan dan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesional sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Melaksanakan rekrutmen tenaga kerja melalui bursa kerja
- d. Mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan tenaga kerja.

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.

5. Pengembangan Karir (*Career Development*)

a) Karir

Karir merupakan perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir menunjukkan perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Saat ini karir menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan/jabatan yang dipegang orang-orang selama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasinya.

Karir tidak hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertikal naik dalam suatu organisasi. Meskipun sebagian besar karyawan masih berusaha mencapai kemajuan, akan tetapi

banyaknya orang yang menolak pekerjaan yang lebih berat tanggungjawabnya untuk tetap dalam jabatan yang sekarang dipegang dan disukainya. Karir menurut Hani Handoko (2000:121) adalah “semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

Karir menurut Poerwadarminta dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Moekijat (1995:7) adalah “kemajuan dalam kehidupan, perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan sebagainya.

Kaswan (2012:119) berpendapat bahwa “karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan pada nasib, sebaliknya dalam dunia kerja yang selalu berubah, karier seharusnya lebih banyak dibentuk dan dikelola oleh individu daripada organisasi.”

Karir menurut Ivancevich yang dikutip oleh Kaswan (2012:118) bahwa karir adalah “pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya: posisi pekerjaan, kewajiban pekerjaan, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan dan aktivitas sepanjang rentang masa hidup seseorang.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa karir merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

b) Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu pendidikan singkat non-formal yang dapat memberikan keahlian atau keterampilan tertentu yang diharapkan. Pelatihan menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:117) adalah “suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan dapat memberi masukan baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang”.

Sedangkan menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:118) adalah “istilah yang menunjukkan perencanaan, pembentukan dan memfasilitasi anggota organisasi atau karyawan dalam penggabungan keahlian, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan keadaan yang ada”.

Pelaksanaan pelatihan biasanya bersikap reguler/rutin atau intensif, 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 hanya akan diseleksi 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. Berikut adalah pelatihan yang dapat ditawarkan oleh pusat karir :

a. *Softskills*

Ijazah dan keahlian spesifik dibidang 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 seperti kepemimpinan (*leadership*), teknik negosiasi, teknik persuasi, teknik presentasi, komunikasi, dokumentasi ide dan informasi, kerjasama, *problem solving*, perencanaan dan organisasi, manajemen diri, penulisan dan pendokumentasian laporan dan dokumen lainnya.

b. Keahlian teknis (*technical skills*)

Berikut merupakan contoh *technical skills* :

- 1) Pelatihan komputer berbasis program studi seperti CARR, CAD, SPSS, Coreldraw dan lain-lain.
- 2) Pelatihan bahasa Inggris untuk berbagai keperluan seperti *English for Doctors, English for Communication, English for Engineers* dan lain-lain.

c. Surat lamaran kerja (*application letter*) dan *curriculum vitae*

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

d. Teknik wawancara

Wawancara dapat menjadi informasi tambahan yang tidak tertulis dalam surat lamaran atau *curriculum vitae*. 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 Sumber Daya Manusia yang ada di perguruan tinggi atau

mengundang staf Sumber Daya Manusia maupun *Human Resources Department* dari beberapa perusahaan untuk memberikan masukan kepada peserta pelatihan.

e. Peningkatan kepribadian

Peningkatan kepribadian diperlukan untuk mengoreksi hal-hal kecil yang mungkin menurunkan nilai dan daya saing kita dipasar kerja. Pelatihan mencakup cara berbicara, etiket-etiket tertentu dan lain-lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

c) Pengembangan Karir

Pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kemampuan di luar kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis yang dikutip oleh Moekijat (1995:11) pengembangan karir adalah “perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rancana karir pribadi”.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karir bertujuan untuk

menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Pengembangan karir menurut Susilo Martoyo (2000:78-79) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adalah

“Adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi bersangkutan. Setelah berbagai informasi dan bimbingan diberikan, maka penetapan karir seseorang merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang. Disinilah perlu mulai dipikirkan oleh mereka tentang pengembangan dirinya masing-masing, sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.”

Unsur-unsur pokok program pengembangan karir yang direncanakan dengan baik menurut Edwin B. Flippo yang dikutip Moekijat sebagai berikut :

- a. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri
- b. Mengembangkan dan mengumumkan atau memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada dalam organisasi
- c. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan-kesempatan karir

6. Informasi Dunia Kerja

Suatu informasi sangat diperlukan bagi setiap orang dalam pergaulan sosialnya. Informasi merupakan pengetahuan tentang suatu data yang berkaitan suatu peristiwa, fakta atau objek tertentu yang

diinformasikan, sehingga seseorang yang menerima informasi tersebut dapat mengambil sikap atau menentukan keputusan menindaklanjuti informasi tersebut.

Informasi sangat berperan dan besar manfaatnya dalam berbagai kegiatan manusia, seperti kegiatan pendidikan, pelayanan, keamanan penerbangan dan bahkan pada dunia kerja sangat diperlukan. Informasi yang menyangkut dengan ketenaga kerjaan sangat penting diketahui oleh lulusan dalam kegiatan pendidikan karena dapat mengetahui tentang keadaan angkatan kerja, kesempatan kerja dan persyaratan yang diinginkan untuk memasuki dunia kerja, meliputi informasi lamaran, tes dan persyaratan khusus lainnya yang akan mendukung lulusan untuk lebih mempersiapkan dirinya baik baik pengetahuan keterampilan agar dapat mengisi kesempatan kerja yang tersedia.

Informasi dunia kerja sangat berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang menyangkut dengan nama pekerjaan, persyaratan memasuki pekerjaan, jenis pekerjaan yang dapat dimasuki, juga menyangkut kesejahteraan lain yang dapat diperoleh, kondisi dan masa depan. Informasi dunia kerja akan selalu berubah berkeinambungan mengikuti perubahan kebutuhan tenaga kerja. Sedangkan kebutuhan tenaga kerja dipengaruhi oleh ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan struktur ekonomi, perkembangan sosial dan ideologi.

Informasi mengenai ketenagakerjaan dapat dikumpulkan melalui beberapa sumber, diantaranya dari pengelolaan pendidikan, bahan kepustakaan, teman sekolah, iklan serta narasumber. Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa informasi ketenagakerjaan yaitu pengetahuan tentang dunia kerja yang diperoleh dari sumber-sumber yang berasal dari media massa baik cetak maupun elektronik, keluarga, masyarakat dan sekolah. Dengan diketahuinya informasi dunia kerja ini maka akan dapat mengetahui tentang ketenagakerjaan yang menyangkut lowongan pekerjaan, persyaratan memasuki dunia kerja, jenis pekerjaan, angkatan kerja dan lain-lain.

7. Konseling Karir

Konseling menurut Davis dan Newstrom yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa adalah “suatu pertukaran gagasan dan dan perasaan antara dua orang manusia, yakni konselor () dan yang diberi bimbingan (*counselor*), sehingga merupakan suatu tindakan berkomunikasi”.

Konseling biasanya dilakukan secara rahasia, sehingga karyawan akan merasa lebih bebas berbicara secara terbuka tentang permasalahannya. Secara umum adalah untuk mengembangkan kesehatan mental karyawan secara lebih benar sehingga mereka berkembang dalam rasa percaya diri, pemahaman pengendalian diri dan kemampuan bekerja secara efektif.

Konseling karir (*job/career counseling*) menurut Tim Kemendikbud (2012:20) 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.

Fungsi konseling karir menurut Hani Handoko dalam Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (205-206) adalah

1. Pemberian Nasehat
Proses konseling berupa pemberian nasehat kepada karyawan dengan maksud untuk mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
2. Penentruman Hati
Pengalaman konseling bisa menentramkan hati, karena mereka diyakinkan kemampuannya untuk mengerjakan serangkaian kegiatan dan mereka didorong untuk mencobanya.
3. Komunikasi
Konseling merupakan suatu proses komunikasi ke atas ke manajemen dan juga memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada para karyawan.
4. Pengenduran Ketegangan Emosional
Orang cenderung menjadi kendur ketegangan emosionalnya bila mereka mempunyai kesempatan untuk membahas masalah-masalah mereka dengan orang lain.
5. Penjernihan Pemikiran
Pembahasan masalah-masalah secara serius dengan orang lain akan membantu seseorang untuk berfikir lebih jernih tentang berbagai masalah mereka.
6. Re-Orientasi
Re-orientasi mencakup perubahan berbagai tujuan dan nilai karyawan. Konseling yang mendalam oleh para psikolog atau

psikiatrik dalam praktek sering sangat membantu para karyawan mengubah nilai-nilai mereka

Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:262) ada tiga tipe konseling yang dapat mengurangi stress, yaitu :

- a. Konseling Direktif, proses mendengarkan masalah, berdiskusi dengan karyawan yang mengalami stress tentang apa yang harus dan akan dilakukan dan kemudian menganjurkan dan memotivasi karyawan
- b. Konseling Nondirektif, konseling yang terpusat pada klien, yaitu proses dengan keterampilan mendengar bagi konselor, dan mendorong karyawan yang stress untuk mengutarakan perasaan-perasaan yang menggangukannya dan memahami mereka, serta menentukan pemecahan yang tepat
- c. Konseling Partisipatif, konseling merupakan hubungan antara konselor dan karyawan yang mengembangkan pertukaran gagasan secara kooperatif untuk membantu memecahkan masalah karyawan. Para konselor partisipatif menerapkan empat fungsi konseling, yakni menentramkan hati, komunikasi, pengenduran emosi, dan berfikir jernih

8. Penelusuran Lulusan (*Tracer Study*)

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* menurut Schomburg adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi. Istilah lain yang juga sering digunakan adalah *Graduate Surveys*, *Alumni Researches*, dan *Follow-up Study*. *Tracer Study* dapat menyediakan informasi untuk kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penjaminan kualitas lembaga tinggi yang

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 sudah dijadikan salah satu syarat kelengkapan akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), juga merupakan kelengkapan dalam dokumen Evaluasi Diri yang diperlukan dalam pengajuan proposal melalui Kemdikbud. Meskipun demikian, dalam kenyataannya, tracer study yang dilakukan masih sangat bervariasi dari segi kualitas. Pemanfaatan informasi yang diperoleh juga belum optimal. Akreditasi dilakukan di level fakultas atau program studi dan dengan demikian gambaran utuh di tingkat universitas atau antar-universitas belum tersedia.

B. Kerangka Berpikir

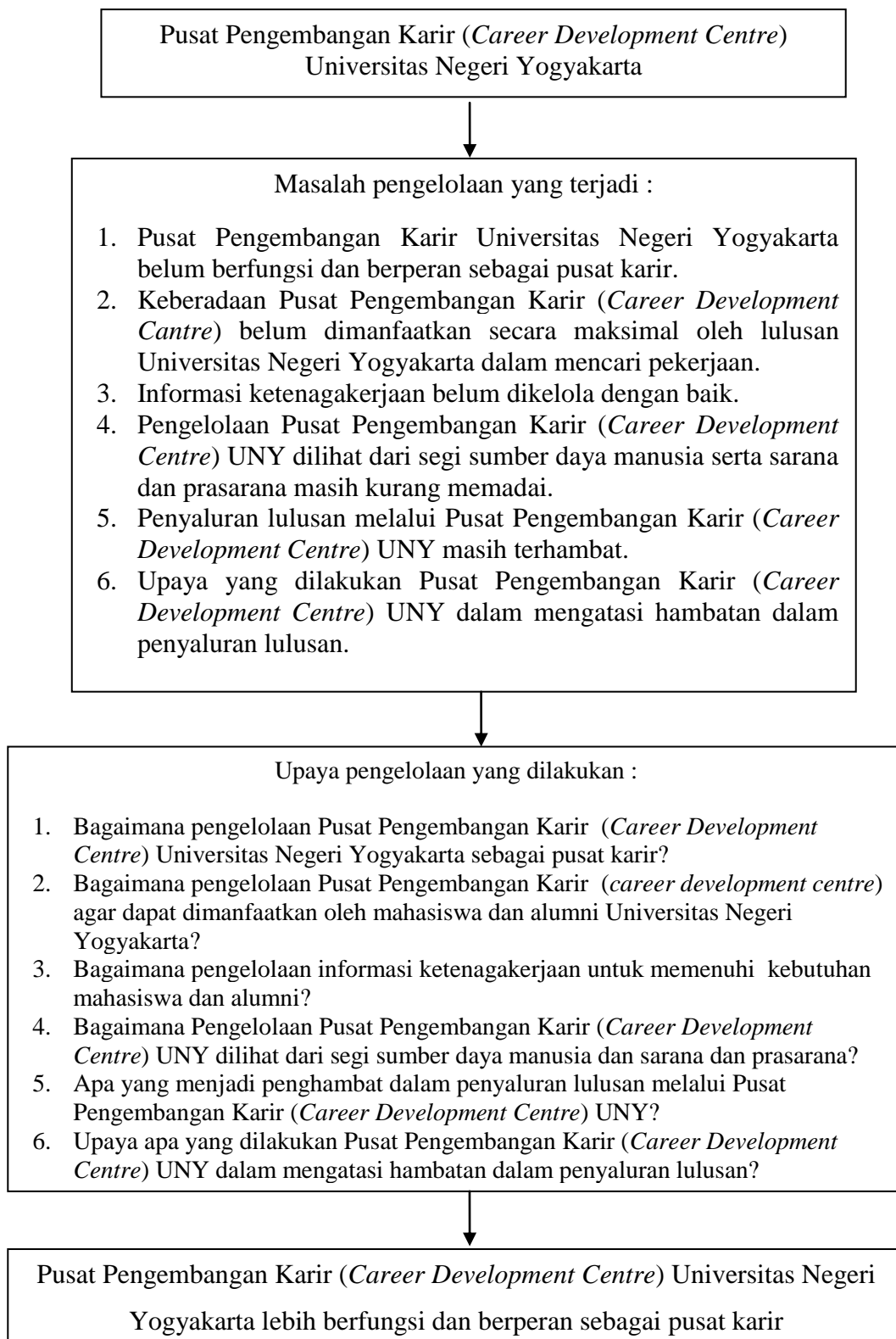
Universitas Negeri Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar. Dalam menyiapkan lulusan yang berkualitas dan siap untuk memasuki dunia kerja. Universitas sesuai dengan tujuannya dalam sistem pendidikan nasional dalam menyiapkan mahasiswanya untuk memasuki lapangan kerja serta diharapkan dan mengembangkan sikap profesional, kompeten, mampu berkompetisi, terampil serta mampu mengembangkan diri untuk

terus mengikuti tuntutan kebutuhan dunia usaha atau dunia industri yang semakin berkembang.

Tujuan dari sistem pendidikan nasional tersebut dijadikan pedoman bagi Universitas Negeri Yogyakarta yang merupakan bagian dari pendidikan tinggi, untuk menyiapkan mahasiswa / lulusan yang : 1) mampu bersikap profesional ketika memasuki lapangan pekerjaan; 2) mampu berkarier, berkompetisi serta mengembangkan diri sesuai dengan bidangnya; 3) menjadi tenaga kerja tingkat tinggi untuk mengisi kebutuhan dan tuntutan dunia usaha dan dunia industri yang semakin berkembang.

Keberhasilan Universitas Negeri Yogyakarta dalam mengemban tugas dan tanggung jawab ditandai dengan keberhasilan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dunia kerja serta dapat menyalurkan lulusannya ke dunia usaha atau dunia industri. Salah satu usahanya dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai manusia yang bertanggungjawab serta profesional dalam bekerja. Selanjutnya usaha yang dilakukan Universitas Negeri Yogyakarta untuk menyalurkan mahasiswa / lulusannya adalah dengan membentuk Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*).

Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian



C. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dilakukan oleh Rina Mahesa (2009) dalam laporan penelitiannya yang berjudul “Peran Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Pedan Dalam Penyediaan Peluang Kerja” memperoleh peran bahwa hasil BKK cukup memberikan andil sebagai biro penyalur kerja. Strategi yang diambil BKK, yaitu :1) pemetaan lokasi lulusan; 2) seleksi; 3) pemetaan kerja; 4) laporan hasil pemasaran lulusan.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Fungsi pengelolaan apa saja yang terdapat pada Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY?
2. Apakah Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY sudah berfungsi dan berperan sebagai pusat karir?
3. Bagaimana Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dilihat dari segi :
 - a. Sumber daya Manusia
 - b. Sarana dan Prasarana
4. Bagaimana mekanisme yang dilakukan dalam mengelola informasi ketenagakerjaan?
5. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam penyaluran lulusan melalui Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY?
6. Upaya apa yang dilakukan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) UNY dalam mengatasi hambatan dalam penyaluran lulusan?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dipilih karena dapat menyajikan data secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan. Dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif peneliti bermaksud menggali mengenai pengelolaan pusat pengembangan karir (*career development centre*) dalam menyalurkan lulusan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan pusat pengembangan karir (*career development centre*) dalam penyaluran lulusan di Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti berupaya untuk menyajikan data secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di pusat pengembangan karir (*career development centre*) Universitas Negeri Yogyakarta tanpa mengubah fakta sebenarnya dan selanjutnya menjelaskan secara deskriptif tentang fakta yang diperoleh.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta yang beralamat di Gedung

LPPMP lantai 3 Kompleks UNY Karangmalang. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan April 2014 sampai dengan selesai.

C. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini yaitu orang-orang yang dapat memberikan informasi berkaitan dengan data penelitian yang diperlukan. Pada penelitian ini terdapat informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta sehingga dapat diperoleh data yang akurat. Kemudian informan pendukung dalam penelitian ini adalah mahasiswa dan alumni Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Alur pengumpulan data peneliti bergerak dari informan kunci dan pendukung dan terus bergulir sedemikian rupa seperti bola salju sehingga dapat mencapai target *redundancy*, artinya bahwa dengan menggunakan informan selanjutnya tidak lagi diperoleh informasi baru yang berarti.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala – gejala psikis untuk kemudian dijadikan pencatatan. Dalam penelitian ini observasi atau pengamatan dilakukan secara langsung di lingkungan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta, pengamatan ini dilakukan guna memperoleh data seputar

pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta dalam menyalurkan lulusannya. Format yang disusun dalam pedoman observasi berisi tentang hal-hal yang berhubungan dengan proses pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) Universitas Negeri Yogyakarta.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi tentang sejarah pusat pengembangan karir (*career development centre*) di Universitas Negeri Yogyakarta, struktur organisasi, informasi-informasi tercatat dan bentuk lainnya yang berupa catatan, agenda, maupun landasan hukum. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang telah diperoleh melalui wawancara dan observasi dengan cara meminta data kepada pihak-pihak yang terkait baik berupa arsip atau dokumen.

3. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta. Teknik wawancara menggunakan teknik wawancara terstruktur yang dilakukan sesuai dengan pedoman wawancara yang telah dibuat dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada informan penelitian. Pedoman wawancara digunakan

sebagai kontrol agar tidak terjadi penyimpangan terhadap materi yang akan diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Data yang diperoleh dalam penelitian disajikan apa adanya kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada. Teknik analisis data deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Setelah data dari lapangan diperoleh, selanjutnya peneliti memilah serta merangkum data pada hal-hal yang pokok dan berkaitan dengan penyebab pengelolaan pusat pengembangan karir belum optimal. Reduksi data dilakukan dengan membuat kategorisasi pada hal-hal yang tidak perlu.

2. Penyajian data

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami. Langkah ini memudahkan peneliti memahami yang terjadi dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar

fenomena untuk memaknai yang sebenarnya terjadi dan yang perlu ditindak lanjuti untuk mencapai tujuan penelitian.

3. Menarik kesimpulan

Peneliti mencari makna dari data yang telah terkumpul dan kemudian memberikan makna, tafsiran, argumen, membandingkan data dan mencari hubungan antara satu komponen dengan komponen yang lain sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

F. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dilakukan dalam rangka mengukur derajat kepercayaan dengan membuktikan kebenaran temuan hasil penelitian yang sesuai dengan kenyataan dilapangan. Teknik keabsahan data yang dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Teknik yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber dan metode. Teknik triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan hasil wawancara antara informan penelitian yang satu dengan informan penelitian yang lain. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan data wawancara dan dokumentasi. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh bersifat valid dan diakui kebenarannya.

G. Definisi Operasional Pengembangan Variabel

Agar penelitian ini menjadi jelas dan terarah maka peneliti memberikan batasan definisi operasional.

a. Pengelolaan

Proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi.

b. Pusat Karir

Merupakan lembaga di dalam struktur perguruan tinggi yang melakukan fungsi mempertemukan mahasiswa dan lulusan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan), menyediakan informasi ketenagakerjaan, mengadakan pelatihan dan pengembangan karir, melakukan proses rekrutmen, menyediakan layanan bimbingan dan konsultasi karir serta menelusuri lulusan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Pusat Pengembangan Karir UNY

Pusat Pengembangan Karir UNY sebelumnya bernama Bursa Kerja Khusus UNY dan berlokasi di Graha IKA UNY Lantai 2. Setelah adanya Statuta dan OTK UNY Bursa Kerja Khusus UNY digabung ke Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP). Setelah bergabung lalu berganti nama menjadi Pusat Pengembangan Karir yang beralamat pada Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Kampus UNY Karangmalang, Yogyakarta – 55281.

b. Visi dan Misi Pusat Pengembangan Karir

VISI :

Menjadi pusat pengembaran karir yang adaptif dan responsif terhadap dunia kerja di era global

MISI :

- 1) Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia mahasiswa dan alumni melalui pelatihan, seminar, lokakarya dan lain-lain

- 2) Mengelola informasi ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan alumni
- 3) Menyelenggarakan konsultasi dan bimbingan pengembangan diri bagi mahasiswa dan alumni untuk memasuki dunia kerja
- 4) Mempercepat bertemunya mahasiswa dan alumni dengan industri dan institusi yang membutuhkan tenaga kerja serta dengan bidang usaha yang akan dirintis menjadi lapangan pekerjaan untuk dirinya dan orang lain.
- 5) Membangun jejaring kerja sama dengan dunia kerja

Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta (LPPMP UNY) merupakan salah satu bagian dari struktur utama di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta. LPPMP UNY didirikan pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 23 Tahun 2011, tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Yogyakarta dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia , Nomor 34 Tahun 2011 tentang Statuta Universitas Negeri Yogyakarta. LPPMP UNY merupakan unsur pengembang dan pelaksana strategis di bidang pendidikan dan profesi serta penjaminan mutu pendidikan dan profesi. LPPMP UNY memiliki tugas melaksanakan kegiatan pengembangan dan penjaminan mutu pendidikan serta pengembangan profesi.

Sejalan dengan pelaksanaan tugas di atas, LPPMP UNY memiliki beberapa fungsi seperti :

- 1) Pengoordinasian, perencanaan, peningkatan, pembinaan, dan pengembangan layanan pendidikan dan profesi
- 2) Pengembangan perangkat dan sumber daya pendukung fungsi pendidikan termasuk sumber daya pendukung lainnya
- 3) Pemanfaatan dan perlindungan sumber daya akademik untuk berbagai sistem konsultasi untuk mendukung fungsi akademik
- 4) Pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan berbagai pemikiran pendidikan yang bersumber dari penelitian dan pengkajian
- 5) Pengoordinasian perencanaan, pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan fasilitas, tenaga ahli dan sumber daya akademik lainnya sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan dan profesi
- 6) Perencanaan mutu akademik
- 7) Peningkatan mutu akademik
- 8) Pengendalian dan audit mutu akademik
- 9) Monitoring dan evaluasi mutu akademik.

Berdasarkan tugas dan fungsi yang telah disebut di atas LPPMP UNY memiliki 9 (sembilan) pusat yaitu :

- 1) Pusat Penjaminan Mutu

- 2) Pusat Kurikulum, Instruksional dan Sumber Belajar (PKIS)
- 3) Pusat Layanan Praktik Pengalaman Lapangan dan Praktik Kerja Lapangan (PL-PPL&PKL)
- 4) Pusat Profesi Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Nonkependidikan (P3TKN)
- 5) Pusat Mata Kuliah Universitas (PKMU)
- 6) Pusat Bahasa
- 7) Pusat Pendidikan Karakter dan Pengembangan Kultur (P2KPK)
- 8) Pusat Pengembangan Karir (PPK) dan
- 9) Pusat Pengembangan Berkala Ilmiah.

c. Struktur Organisasi

Penanggung Jawab	: Prof . Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA.,
Kepala Pusat Pengembangan Karir	: Minta Harsana, A.Par.,M.Sc.
Sekretaris	: Rosita Endang Kusmaryani, M.Si
Administrasi	: Dani, ST
Konselor	: M.Si, Isti Yuni Purwanti., M.Pd, Nanang Erma Gunawan., M.Ed, Kartika Nur Fathiyah., M.Si

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dengan informan penelitian dan dokumentasi di **Pusat Pengembangan Karir Universitas**

Negeri Yogyakarta tentang pengelolaan Pusat Pengembangan Karir dalam penyaluran lulusan, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pelayanan informasi ketenagakerjaan

Informasi ketenagakerjaan merupakan gabungan, rangkaian, dan analisis data yang telah diolah dan disajikan dalam bentuk naskah atau dokumen yang memiliki arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan. Pusat Pengembangan Karir memperoleh informasi ketenagakerjaan dari perusahaan yang telah menjalin kerjasama. Sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak MN (Kepala PPK UNY) yang menjelaskan mengenai perolehan informasi ketenagakerjaan yakni “Jadi, info itu dapat dari perusahaan-perusahaan yang udah kerjasama dengan PPK UNY, kemudian dipublikasikan”, dan pernyataan Bapak DN (Pegawai Administrasi PPK) “Jadi informasi lowongan kerja *dapat* dari kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang udah jadi member PPK UNY, lalu di-*posting* di *website* PPK UNY, *fanpage* PPK UNY di *facebook* maupun poster”.

Selanjutnya informasi ketenagakerjaan yang di peroleh disampaikan melalui *website* PPK, *fanpage* PPK UNY di *facebook*, *sms boardcast* dan *email boardcast*. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak MN (Kepala PPK UNY) yang menjelaskan mengenai penyampaian

informasi ketenagakerjaan yakni “Informasi lowongan pekerjaan yang diperoleh di-*posting* melalui *website*, *facebook* dan ada juga yang di kirim melalui sms *broadcast* dan *email broadcast*.”, serta pernyataan senada juga disampaikan Bapak DN (Pegawai Administrasi PPK) “Ya, info loker yang kami peroleh di sampaikan melalui *website*, *facebook*, sms *broadcast* dan *email broadcast*”.

Informasi ketenagakerjaan yang telah di-*posting* dapat dibaca di *website* maupun di *fanpage* PPK UNY. Dapat diketahui bahwa mahasiswa dan alumni pernah membaca informasi lowongan pekerjaan di website PPK UNY, hal ini sesuai dengan pernyataan WN “Pernah, sekilas saja”, BT “Pernah, kalo pas iseng gitu”, EL “Pernah, apalagi kalo pas waktu luang” dan YA “Pernah, sekali”. Sedangkan AN yang tidak pernah membaca bahkan membuka *website*-nya, hal ini sesuai dengan pernyataannya “Gak pernah, he he he gak pernah buka *websitenya*”.

Setelah membaca informasi lowongan pekerjaan, mahasiswa dan alumni diharuskan mengetahui bagaimana prosedur melamar pekerjaan ke perusahaan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari WN “Pernah, sekilas saja”, YA “CV sama lamarannya langsung dikirim ke perusahaan yang bersangkutan”, EL “Taunya, CV sama

lamarannya langsung di-*dropping* di gedung PPK” dan AN “Aku taunya, lamaran langsung dikirim ke emailnya perusahaan, biasanya sih kaya gitu” dan hanya satu yang tidak mengetahui prosedur melamar melalui PPK UNY sesuai dengan pernyataan BT, “Wah kalo itu kurang tau, soalnya pas liat lowongannya ndak minat, jarang yang sesuai sama jurusan, jadi ndak *apply*”.

b. Pelatihan *Softskill*

Pelatihan *softskill* bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja dalam memasuki dan memperoleh pekerjaan. Pusat Pengembangan Karir telah menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan dan pelatihan menembus dunia kerja untuk menunjang kompetensi dan keahlian. Sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak MN (Kepala PPK UNY) yang menjelaskan mengenai pelatihan yang telah terselenggara yakni “Pelatihannya diadakan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa seperti pelatihan kewirausahaan dan pelatihan *softskill*”, dan pernyataan Bapak DN (Pegawai Administrasi PPK) “Ya, seperti pelatihan *softskill* sama kewirausahaan”.

Tujuan utama diadakannya pelatihan *softskills* untuk meningkatkan kompetensi individu dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Pelatihan *softskill* menembus dunia kerja dan pelatihan kewirausahaan telah diselenggarakan pada

tanggal 18-19 September 2014 yang diikuti oleh 96 orang di ruang 210, Gedung LPPMP UNY Lantai 2. Pada saat pelatihan *softskills*, peserta akan mendapatkan materi mengenai penulisan *curriculum vitae* dan *cover letter* yang menarik serta bagaimana menghadapi proses *interview*. Selain itu pembicara dari Indomart juga membekali peserta bagaimana kiat-kiat menghadapi wawancara yang sesuai dengan standard yang berlaku dilapangan.

c. Pelayanan rekrutmen kampus

Dalam rangka menjalin kerjasama dan mendekatkan lembaga pendidikan dengan perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan keterserapan alumni, Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta bekerjasama dengan berbagai perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan melalui Pusat Pengembangan Karir diharapkan mampu memperoleh calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Prosedur melamar pekerjaan melalui Pusat Pengembangan Karir bagi mahasiswa dan alumni dapat dengan dilakukan dengan beberapa cara:

- a) Alternatif pertama yaitu, mahasiswa dan alumni dapat mengirim surat lamaran, *curriculum vitae*, serta

dokumen yang diperlukan melalui via *email* :
ppk@uny.ac.id

- b) Alternatif kedua, *cover letter* dan *curriculum vitae* dapat dikirim via pos yang ditujukan ke Pusat Pengembangan Karir UNY, Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Kampus UNY, Karangmalang Yogyakarta – 55281
- c) Alternatif ketiga yaitu, dapat dikirim via *online* : untuk member PPK UNY dapat langsung klik lamar pada halaman *website* PPK UNY dengan login terlebih dahulu atau dapat langsung mengirim email ke perusahaan yang dituju.

Setelah berbagai lowongan di-*posting* diharapkan mahasiswa tertarik dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Diketahui bahwa mahasiswa dan alumni Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran mengetahui bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui Pusat Pengembangan Karir. Sesuai dengan pernyataan dari WN “Lamarannya kan langsung dikirim ke perusahaannya”, YA “CV sama lamarannya langsung dikirim ke perusahaan yang bersangkutan”, EL “Taunya, CV sama lamarannya langsung di-*dropping* di gedung PPK” dan AN “Aku taunya, lamaran langsung dikirim ke emailnya perusahaan, biasanya sih kaya gitu” dan hanya satu yang tidak mengetahui prosedur melamar melalui PPK

UNY sesuai dengan pernyataan BT, “Wah kalo itu kurang tau, soalnya pas liat lowongannya ndak minat, jarang yang sesuai sama jurusan, jadi ndak *apply*”.

d. Pelayanan bimbingan dan konsultasi karir

Bimbingan dan konsultasi karir merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membantu mahasiswa dan alumni untuk mencocokkan keinginan dan kebutuhan perusahaan serta dilakukan oleh konselor profesional. Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta memiliki konselor profesional seperti Rosita Endang Kusmaryani., M.Si, Isti Yuni Purwanti., M.Pd, Nanang Erma Gunawan., M.Ed, dan Kartika Nur Fathiyah., M.Si yang siap membantu lulusan memberi pengarahan dan informasi tentang dunia kerja yang akan ditekuni.

Menurut Bapak MN dan Bapak DN mengenai pengelolaan program klinik karir dapat diketahui program ini terselenggara setiap hari Selasa dan Rabu mulai pukul 11.00 – 13.00 WIB di Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Sisi Timur. Konseling karir dapat dilakukan secara pribadi atau dalam kelompok dengan mendiskusikan topik-topik seputar dunia kerjaserta membahas hal-hal teknis seperti bagaimana menghadapi wawancara, membuat curriculum vitae, membuat medote perencanaan jangka pendek atau panjang dan banyak

hal lainnya sesuai kebutuhan. Sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak MN (Kepala PPK UNY) yang mengatakan “Pasti setiap mahasiswa atau alumni yang datang pasti punya permasalahan yang berbeda, tapi biasanya ya tentang karir yang akan dijalankan, bagaimana menghadapi psikotest atau wawancara, bagaimana karir kedepannya mengenai pekerjaan yang akan dilamar dan lain sebagainya”, dan pernyataan Bapak DN (Pegawai Administrasi PPK) “Ya pasti tiap orang punya masalah yang *ndak* sama, tapi biasanya pasti juga tentang gimana karirnya kelak, gimana karir kedepannya mengenai pekerjaan yang akan dilamar, gimana lowongan kerja yang sesuai, info prospek karir lowongan kerja, cara-cara agar diterima kerja dan gimana ngadepin *interview* atau *psikotes*”.

Kurangnya sosialisasi tentang adanya program klinik karir mengakibatkan **sedikitnya mahasiswa dan alumni yang datang mengikuti program klinik karir untuk berkonsultasi.** Selain itu, alumni yang datangpun belum bersedia bercerita secara detail mengenai permasalahan karir yang dihadapinya. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak MN (Kepala PPK UNY) yang menjelaskan mengenai hambatan klinik karir “banyak alumni dan mahasiswa yang masih enggan untuk datang ke program klinik karir untuk

berkonsultasi”, dan pernyataan Bapak DN (Pegawai Administrasi PPK) “banyak banget alumni dan mahasiswa yang sungkan dan masih enggan untuk dateng, soalnya belum nyadar kalau manfaatnya banyak banget, kalau udah tau pasti nyesel ndak memanfaatkan, malah yang datang alumni yang angkatan lama”.

Klinik karir merupakan program yang dapat membantu mahasiswa dan alumni untuk dapat mengenal minat, kemampuan dan kepribadian sehingga dapat membantu untuk menentukan jenis pekerjaan yang sesuai, memahami berbagai hal yang terkait dengan dunia kerja seperti deskripsi tugas dalam berbagai bidang pekerjaan, tuntutan kemampuan kerja dalam bidang pekerjaan tertentu serta jenjang karir. Tetapi, masih banyak mahasiswa dan alumni diantaranya Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran yang belum mengetahui keberadaan program klinik karir hal ini sesuai dengan pernyataan WN “*he he he, ndak tau*”, BT “*Wah, ndak tau informasinya jadi ndak pernah ikut*” dan AN “*Wah ndak tau*”. Sedangkan EL dan YA mengetahui bahwa program klinik karir merupakan program untuk *curhat* mengenai dunia kerja dan bagaimana cara menghadapinya. Sesuai dengan pernyataan mereka EL “*Itu program yang buat curhat tentang cari kerja atau karir gitu*” dan YA “*Itu tuh program yang tujuannya*

bantuin kita kalo misal kita ada kesulitan menghadapi dunia kerja, atau kesulitan nyesuaiin minat karir kita”

e. Pelayanan pengembangan dan kerjasama

Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta terus berusaha menjalin kerjasama dengan perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan keterserapan mahasiswa dan alumni. Bapak Minta Harsana selaku Kepala Pusat Pengembangan Karir dalam menjalin kerjasama dengan Bank BTPN Syariah menyelenggarakan kegiatan antara lain presentasi profil perusahaan dan juga melakukan seleksi dan rekrutmen calon tenaga kerja yang telah. Rekrutmen melalui Pusat Pengembangan Karir ini menawarkan posisi Pembina Sentra yang diikuti 131 peserta pada tanggal 11 Februari 2013 bertempat di gedung LPPMP UNY Lantai 4 sayap timur, kampus UNY Karangmalang Yogyakarta. Dan pada bulan Januari 2013 Bank Danamon dan PT Otsuka juga melakukan rekrutmen melalui Pusat Pengembangan Karir UNY.

Pengembangan dan kerjasama diperlukan untuk memperluas mitra kerja sehingga diharapkan akan semakin banyak informasi kerja yang tersedia untuk mahasiswa dan alumni. Bimbingan dan konsultasi karir merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membantu mahasiswa dan alumni untuk mencocokkan keinginan dan kebutuhan perusahaan serta

dilakukan oleh konselor profesional. Dari hasil wawancara dengan Bapak MN dan Bapak DN terkait pengembangan dan kerjasama dapat diketahui bahwa perusahaan yang ingin menjadi mitra dapat mengirim surat permohonan yang ditujukan kepada Kepala Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta, setelah itu perusahaan diminta mengirim profil perusahaan serta data perusahaan. Sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak MN yang mengatakan “perusahaan diminta membuat surat permohonan kepada Kepala Pusat Pengembangan Karir UNY, setelah itu perusahaan wajib mengirimkan profil dan data perusahaan ke PPK UNY”, dan pernyataan Bapak DN “Perusahaan yang ingin menjadi mitra mengirim surat permohonan ke Kepala Pusat Pengembangan Karir UNY abis itu perusahaan diminta mengirim profil perusahaan dan data perusahaan ke PPK UNY”.

f. Pelayanan *tracer study*

Tracer study diperlukan untuk menyediakan informasi untuk kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penjaminan kualitas lembaga pendidikan tinggi yang bersangkutan. Menurut Bapak MN dan Bapak DN, Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta menggunakan *tracer study* dalam menelusuri alumninya.

Sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak MN yakni “Kami telusuri melalui penelusuran alumni atau *tracer study*”, dan pernyataan Bapak DN “Kita ada program *tracer study* buat nelusuri dan cari info lulusan UNY”. Diketahui bahwa alumni Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran belum pernah mengisi kuisioner *tracer study*. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan AN, BT dan EL belum pernah mengisi kuisioner *tracer study*.

B. Pembahasan

1. Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta sudah berfungsi dan berperan sebagai pusat karir.

Penyelenggaraan Pusat Pengembangan Karir bertujuan untuk memfasilitasi pengembangan pusat karir di perguruan tinggi, fungsi dan kegiatannya. Pusat pengembangan karir diharapkan dapat membantu mahasiswa dan alumni memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Selain itu pusat karir di Universitas Negeri Yogyakarta dapat dimanfaatkan untuk mengetahui penyerapan, proses dan posisi mahasiswa dan alumni dalam dunia kerja. Program program yang diselenggarakan oleh Pusat pengembangan karir disesuaikan dengan kebutuhan dan dapat menyiapkan mahasiswa dan alumni dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa Pusat Pengembangan Karir merupakan salah satu pusat yang dibawah langsung oleh Lembaga Pusat Penjaminan Mutu Pendidikan dalam membantu menyalurkan mahasiswa dan alumninya. Pusat Pengembangan Karir UNY sebelumnya bernama Bursa Kerja Khusus UNY dan berlokasi di Graha IKA UNY Lantai 2. Setelah adanya Statuta dan Organisasi Tata Kerja Universitas Negeri Yogyakarta, Bursa Kerja Khusus UNY digabung ke Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP). Setelah bergabung lalu berganti nama menjadi Pusat Pengembangan Karir yang beralamat pada Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Kampus UNY Karangmalang, Yogyakarta – 55281. Proses pendirian pada waktu ini mengacu pada perijinan yang diterbitkan Dinas Tenaga Kerja Depdikbud dan Disnaker No. 076/U/1993 dan Kep 215/MEN/1993 tentang pembentukan Bursa Kerja Khusus dan Pemanduan Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi.

Pada sistem pelaksanaan Pusat Karir ada unsur atau komponen yang saling berkaitan. Unsur atau komponen tersebut terdiri dari dasar hukum pendirian dan pengembangan pusat karir, ruang lingkup kegiatan pusat karir, dan *tracer study*. Berdasarkan hasil observasi, dokumentasi dan wawancara di Pusat Pengembangan Karir dapat diketahui bahwa:

- a) Pendirian dan Pengembangan Pusat Pengembangan Karir

Menurut Kemenakertrans yang dikutip oleh Tim Dirjen Dikti (2012:5) mendefinisikan bursa kerja sebagai lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna kerja. Proses pendirian Pusat Pengembangan karir mengacu pada perijinan yang diterbitkan Dinas Tenaga Kerja Depdikbud dan Disnaker No. 076/U/1993 dan Kep 215/MEN/1993 tentang pembentukan Bursa Kerja Khusus dan Pemanduan Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi.

Pusat Pengembangan Karir yang berada di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki fungsi memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Membantu perusahaan pengguna tenaga kerja untuk menyediakan dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pusat pengembangan karir juga melaksanakan rekrutmen untuk alumni dan mahasiswa serta diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan.

Struktur organisasi dan pengelola Pusat Pengembangan Karir menurut Kemenakertrans yang dikutip oleh Tim Dirjen Dikti (2012:5) mendefinisikan bahwa pengelola Pusat Pengembangan Karir terdiri dari pimpinan, urusan pendaftaran

dan lowongan, urusan informasi pasar kerja dan kunjungan perusahaan, penyuluhan bimbingan jabatan, analisis jabatan serta tata usaha Pusat Pengembangan Karir. Tetapi menurut hasil observasi diketahui bahwa Pusat Pengembangan Karir dikelola oleh, Bapak Minta Harsana, A.Par.,M.Sc. sebagai Kepala Pusat Pengembangan Karir, Ibu Rosita Endang Kusmaryani, M.Si dan Bapak Dani sebagai Staff Administrasi serta 3 orang yang bertidak sebagai konselor.

Keberhasilan Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang bekerjasama. Ada beberapa 155 perusahaan nasional dan multinasional yang telah bergabung. Penyaluran mahasiswa dan alumni Universitas Negeri Yogyakarta setiap tahunnya juga meningkat sehingga diharapkan dapat membantu memasarkan mahasiswa dan alumni Universitas Negeri Yogyakarta.

Pusat Pengembangan Karir di Universitas Negeri Yogyakarta mempertanggungjawabkan kegiatannya kepada Kepala Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan yang selanjutnya dilaporkan kepada Rektor. Serta laporan tahunan ke kantor Disnakertransos kota Yogyakarta dengan menyatakan permohonan perpanjangan ijin Pusat Pengembangan Karir. Dalam pertanggungjawaban tersebut

disertakan hasil kerja dalam bentuk rekapitulasi data penyaluran tenaga kerja dari pusat karir Universitas Negeri Yogyakarta dengan analisis yang diperlukan.

b) Kegiatan Pusat Pengembangan Karir

1) Pelayanan informasi ketenagakerjaan

Informasi mengenai ketenagakerjaan dapat dikumpulkan melalui beberapa sumber, diantaranya dari pengelolaan pendidikan, bahan kepustakaan, teman sekolah, iklan serta narasumber. Sehingga dapat diketahui bahwa Pusat Pengembangan Karir memperoleh informasi lowongan kerja dengan cara menghubungi HRD perusahaan yang bersangkutan atau perusahaan yang memerlukan tenaga kerja mengajukan surat kerjasama yang ditujukan kepada Kepala Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta. Setelah informasi ketenagakerjaan dikelola, mahasiswa dan alumni dapat membaca lowongan pekerjaan di *website* PPK UNY.

2) Pelatihan *Softskills*

Pelatihan atau *training* adalah suatu pendidikan singkat non-formal yang dapat memberikan keahlian atau keterampilan tertentu yang diharapkan. Pelatihan ini bisa bersifat reguler atau intensif tergantung kebutuhan dan cepat atau lambatnya hasil pelatihan tersebut akan

diaplikasikan. Pusat pengembangan karir tidak saja menawarkan pelatihan kepada para mahasiswa dan alumni namun juga mengarahkan dan mencarikan pelatihan yang tepat. Pelatihan yang diselenggarakan Pusat Pengembangan Karir adalah pelatihan kewirausahaan dan pelatihan *softskill* yang bertujuan untuk menunjang kompetensi dan keahlian mahasiswa dan alumni.

3) Pelayanan bimbingan dan konsultasi karir

Salah satu kegiatan Pusat Pengembangan Karir UNY dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja adalah program klinik karir. Program ini dapat membantu mahasiswa dalam mengeksplorasi dirinya serta jenis pekerjaan apa yang cocok, untuk kemudian merencanakan dan mengambil keputusan berkaitan dengan pilihan karir di masa depan. Program ini terselenggara setiap hari Selasa dan Rabu mulai pukul 11.00 – 13.00 WIB di Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Sisi Timur.

Konseling karir dapat dilakukan secara pribadi ataupun kelompok dengan mendiskusikan topik-topik seputar dunia kerja serta membahas hal-hal teknis seperti bagaimana menghadapi wawancara, membuat curriculum

vitae atau cover letter, membuat metode perencanaan karier jangka pendek atau panjang.

4) Pelayanan rekrutmen

Pusat pengembangan karir juga melayani rekrutmen kampus. Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Pusat pengembangan karir dapat diketahui bahwa prosedur melamar pekerjaan melalui Pusat Pengembangan Karir dapat dilakukan dengan beberapa cara :

- a) Alternatif pertama, surat lamaran, *curriculum vitae*, serta dokumen yang diperlukan dapat dikirim melalui via *email* : ppk@uny.ac.id atau ke alamat email perusahaan yang dituju.
- b) Alternatif kedua, dikirim via pos yang ditujukan ke Pusat Pengembangan Karir UNY, Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Kampus UNY, Karangmalang Yogyakarta – 55281
- c) Alternatif ketiga, viia *online* : untuk member PPK UNY dapat langsung klik lamar pada halaman *website* PPK UNY dengan login terlebih dahulu.

c) *Tracer Study*

Tracer study dapat menyediakan informasi untuk kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penjaminan

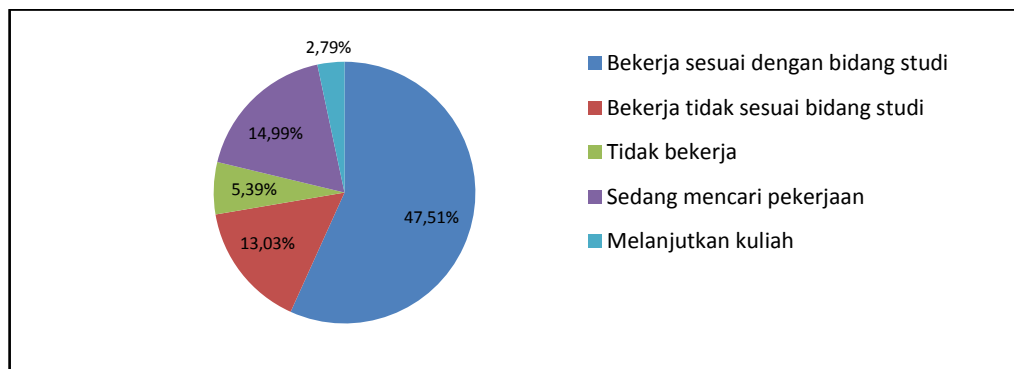
kualitas lembaga pendidikan tinggi yang bersangkutan. Disamping itu *tracer study* juga menyediakan informasi berharga mengenai hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja profesional, menilai relevansi pendidikan tinggi, informasi bagi para pemangku kepentingan dan kelengkapan persyaratan bagi akreditasi pendidikan tinggi. Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta melakukan penelusuran lulusan dengan wawancara dan mengisi kuisisioner. Kuisisioner *tracer study* dapat diisi melalui *website* pusat pengembangan karir. Menurut alumni terkait pengisian kuisisioner *tracer study*, alumni belum pernah mengisi kuisisioner tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, Pusat Pengembangan Karir UNY pada April-November 2012 melaksanakan *tracer study* UNY 2012 dengan ketua peneliti Minta Harsana, M.Sc. Studi yang dilakukan adalah studi kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Pelacakan dilakukan secara multimoda (telepon, e-mail, langsung/tatap muka, web, pos) dan responded di wawancara atau mengisi sendiri kuisisioner tersebut. Dari sejumlah 4821 total responden lulusan Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2010, responden yang dapat dihubungi sejumlah 1702 dan hanya 487 responden yang bersedia mengisi dan mengembalikan kuisisioner.

Masa transisi kuliah ke bekerja merupakan hal yang penting bagi para responden. Hal ini dikarenakan responden harus menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang berbeda dengan dunia kuliah. Saat mencari pekerjaan, responden memiliki cara yang berbeda untuk mencari informasi pekerjaan sehingga masa tunggu kerja pun berbeda-beda lamanya. Dalam hal mencari pekerjaan sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mendapat informasi pekerjaan dari media internet sebesar 33,98%, dan iklan koran sebesar 29,53%. Sementara melalui Pusat Karir Universitas dan Pameran Kerja sebesar 15,4% dan 12,91%.

Untuk masa tunggu kerja dari data yang diperoleh dari keseluruhan responden Universitas Negeri Yogyakarta adalah 3 bulan. Fakultas Bahasa dan Seni dengan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi adalah fakultas dengan masa tunggu kerja respondennya paling lama yaitu 4 bulan. Sedangkan Fakultas yang masa tunggu kerjanya paling singkat adalah Fakultas Teknik dan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.

Setelah lulus responden memiliki kegiatan yang berbeda saat lulus, diantaranya ada yang menjadi pekerja tetap, melanjutkan studi, mengambil kursus maupun kegiatan lainnya. Selain itu tempat bekerja serta pendapatan per bulan pun bervariasi.



Gambar 2. Diagram pekerjaan yang dilakukan saat ini

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden Universitas Negeri Yogyakarta bekerja sesuai bidang studinya sebesar 47,51% dan 13,03% bekerja tidak sesuai dengan studi. Sebesar 2,79% responden memutuskan untuk melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi, sebesar 14,99% responden sedang mencari pekerjaan dan sebesar 5,39% responden tidak bekerja.

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa sebagian besar lulusan Universitas Negeri Yogyakarta bekerja di Sekolah Negeri sebesar 35,37%, Sekolah Swasta sebesar 18,99%, Perusahaan Swasta 16,53%, Instansi Pemerintah sebesar 7,24%, sebagai wiraswasta sebesar 3,07 dan sebagian kecil bekerja di Lembaga Swadaya Masyarakat sebesar 2,45%.

2. Keberadaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) belum dimanfaatkan secara maksimal

Masih banyak mahasiswa dan alumni yang kurang memanfaatkan pusat pengembangan karir karena tidak mengetahui apa

fungsinya. Mahasiswa dan alumni hanya sekedar mengetahui tetapi tidak mengikuti berbagai program yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karir. Padahal pusat pengembangan karir selalu mempromosikan keberadaannya terutama pada saat wisuda dan promosi melalui *website* yang terhubung dengan *website* Universitas Negeri Yogyakarta. Selain itu keterbatasan biaya juga menjadi penyebab promosi dan sosialisasi hanya dilakukan pada waktu tertentu saja.

3. Sarana dan Prasarana yang dimiliki Pusat Pengembangan Karir cukup memadai.

Ruangan yang ada sudah cukup untuk menunjang kegiatan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karir, meskipun kadang-kadang terjadi hambatan, tetapi masih bisa diatasi dengan bekerja sama dengan pihak Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Penggunaan ruangan secara tepat diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa dan alumni Universitas Negeri Yogyakarta. Pusat Pengembangan Karir memiliki sebuah ruangan di gedung LPPMP lantai 3 sayap timur yang digunakan untuk program klinik karir. Fasilitas yang tersedia diharapkan mampu mendukung berbagai kegiatan yang diselenggarakan Pusat Pengembangan Karir.

4. Informasi ketenagakerjaan belum dikelola dengan baik.

Dalam memberikan informasi dunia kerja khususnya yang terkait dengan lowongan pekerjaan Pusat Pengembangan Karir bekerjasama dengan berbagai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan jumlah staff Pusat Pengembangan Karir yang hanya tiga orang sehingga jika ada informasi lowongan pekerjaan terbaru ada yang belum diposting. Adapun usaha yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Karir dalam menyediakan informasi peluang kerja yaitu mengadakan kerjasama dengan berbagai perusahaan. Pusat Pengembangan Karir juga melakukan pencarian informasi tentang lowongan kerja melalui telepon dan *email* untuk bertanya langsung kepada *Human Resouces Development* perusahaan.

Setelah itu Pusat Pengembangan Karir mendata lowongan kerja yang diterima, tidak semua lowongan kerja yang diterima PPK, lowongan itu diseleksi apakah mempunyai prospek kedepan untuk mahasiswa dan alumni, apakah sesuai gaji yang ditawarkan, dan dimana penempatannya, apakah pekerjaan tetap atau kontrak. Setelah seleksi maka informasi lowongan itu disampaikan kepada mahasiswa dan alumni melalui *website, facebook* milik Pusat Pengembangan Karir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan pengelolaan Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta dalam menyalurkan lulusannya meliputi:

1. Pusat Pengembangan Karir sudah berfungsi dan berperan sebagai pusat karir. Sebagai pusat karir, Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta telah mengadakan pelatihan *softskill* serta kewirausahaan, program konseling karir, rekrutmen kampus, jobfair dan terus berusaha menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan agar dapat meningkatkan keterserapan alumni di dunia kerja.
2. Keberadaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) belum dimanfaatkan secara maksimal. Kurangnya sosialisasi menyebabkan masih banyak mahasiswa dan alumni belum mengetahui apa saja program dan kegiatan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karir.
3. Pusat Pengembangan Karir Universitas Negeri Yogyakarta dikelola oleh Kepala PPK, Sekretaris, dan Administrasi. Pusat

Pengembangan Karir memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Ruang yang ada sudah cukup untuk menunjang kegiatan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karir.

4. Informasi ketenagakerjaan belum dikelola dengan baik.
5. Keterbatasan biaya dan tenaga menjadi salah satu penghambat dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan Pusat Pengembangan Karir.
6. Pusat Pengembangan Karir lebih sering sosialisasi agar mahasiswa dan alumni bisa memanfaatkan berbagai layanan yang ada

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Pusat Pengembangan Karir lebih sering mengadakan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang kompetensi dan keahlian mahasiswa dan alumni.
2. Pusat Pengembangan Karir lebih sering melakukan sosialisasi agar mahasiswa dan alumni bisa memanfaatkan berbagai layanan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Djati Julitriarsa & John Suprihanto. (1988). *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta : BPF
- Gary Dessler. (2003). *Human Resources Management, 10th Edition*. Jakarta Barat : PT Indeks
- George R Terry & Leslie W Rue. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Kasara
- Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Yogyakarta
- _____. (2003). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Husaini Usman. (2013). *Manajemen Teori, Praktik & Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta Timur : PT Bumi Aksara
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Lexy J. Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Malayu Hasibuan. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Yogyakarta. Bumi Aksara
- Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. (1995). *Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat
- Siswanto. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sukanto Reksomadipuro. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPF

- Susilo Martoyo SE. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 4*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sutarto. (1993). *Dasar – Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Suwatno& Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tim Kemendikbud. (2012). *Buku Panduan Sistem Pusat Karir, Edisi 2*. Jakarta
- Tjetjep Rohendi. (1992). *Analisa Data Kuallitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia
- www.lppmp.uny.ac.id/pusat-pengembangan-karir/ diunduh pada tanggal 8 April 2014 pada jam 22.40

Pedoman Wawancara

Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (Career Development Centre) Dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta

A. Gambaran Umum

1. Bagaimana pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) dalam penyaluran lulusan Universitas Negeri Yogyakarta?
2. Bagaimana mekanisme pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) dalam penyaluran lulusan Universitas Negeri Yogyakarta?

B. Gambaran Khusus

1. Kapan PPK UNY didirikan?
2. Sejauh mana LPPMP ikut berperan dalam pengelolaan PPK UNY?
3. Bagaimanakah perkembangan PPK UNY dari tahun ke tahun?
4. Bagaimana pengelolaan tugas di PPK UNY?
5. Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY?
6. Kapan dan dimana saja PPK UNY disosialisasikan?
7. Bagaimana cara PPK UNY mempublikasikan keberadaannya?
8. Bagaimana cara PPK UNY memperoleh dan mengelola informasi tenaga kerja yang terbaru?
9. Bagaimana cara PPK UNY dalam menyampaikan informasi lowongan kerja kepada mahasiswa dan alumni?
10. Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?
11. Bagaimana pengelolaan program klinik karir di PPK UNY?
12. Kapan dan dimana program klinik karir diselenggarakan?

13. Lingkup apa saja yang menjadi pembahasan pada program klinik karir?
14. Apa hambatan penyelenggaraan program klinik karir yang diberikan kepada mahasiswa dan alumni di PPK UNY?
15. Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penyelenggaraan program klinik karir yang diberikan kepada mahasiswa dan alumni di PPK UNY?
16. Ada berapa perusahaan yang sudah menjadi mitra PPK UNY? Berikan contohnya!
17. Bagaimana prosedur yang harus dilakukan jika ada perusahaan yang ingin menjadi mitra PPK UNY?
18. Apa keuntungan yang diperoleh jika menjadi mitra PPK UNY?
19. Bagaimana prosedur yang harus dilakukan jika ada perusahaan yang ingin mem-*posting* lowongan pekerjaan melalui PPK UNY?
20. Bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY baik untuk mahasiswa, alumni UNY dan Umum?
21. Apakah PPK UNY juga mengadakan berbagai pelatihan untuk menunjang kompetensi dan keahlian mahasiswa dan Alumni? Berikan contohnya!
22. Bagaimana PPK UNY mengelola dan menelusuri informasi lulusan yang sudah bekerja dan belum bekerja?
23. Bagaimana tanggapan alumni tentang adanya penelusuran lulusan?
24. Media apa yang digunakan oleh PPK UNY dalam melakukan penelusuran lulusannya?
25. Hambatan apa saja yang dialami PPK UNY meliputi :
 - a. Proses sosialisasi?
 - b. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan?
26. Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?

LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 855 /UN34.18/LT/2014
Hal : Permohonan Ijin Observasi

17 April 2014

Yth. Kepala Pusat Pengembangan Karir UNY
Gedung LPPMP UNY, Kampus Karangmalang


Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Observasi dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Waliyam Mursidah
NIM : 11402245002
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Observasi Pra Penelitian
Judul : "Pengelolaan Pusat Pengembangan Karir (*Career Development Centre*) dalam Penyaluran Lulusan Universitas Negeri Yogyakarta"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan

- Nama : MN
- Tanggal : 10 Juli 2014
- Peneliti : Kapan PPK UNY didirikan?
- Staff : Awalnya PPK UNY bernama Bursa Kerja Khusus Universitas Negeri Yogyakarta, dan berlokasi di Graha IKA UNY Lantai 2, tapi setelah adanya Statuta dan OTK UNY, Bursa Kerja Khusus UNY digabung ke Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP) dan berganti nama menjadi Pusat Pengembangan Karir.
- Peneliti : Sejauh mana LPPMP ikut berperan dalam pengelolaan PPK UNY?
- Staff : Alhamdulillahnya, LPPMP selalu mendukung seluruh kegiatan yang terselenggara di PPK sehingga dapat berjalan secara maksimal.
- Peneliti : Bagaimanakah perkembangan PPK UNY dari tahun ke tahun?
- Mahasiswa : Saya melihat PPK terus berkembang dari tahun ke tahun, yang awalnya kurang dikenal, sekarang sudah mulai dikenal dan banyak yang datang untuk menanyakan informasi lowongan pekerjaan.
- Peneliti : Bagaimana pengelolaan tugas di PPK UNY?
- Staff : PPK terdiri dari Kepala, Sekretaris, Divisi Bursa Kerja dan Rekrutmen, Divisi Pelatihan, Divisi Pelatihan, Divisi Penelusuran Alumni dan Administrasi
- Peneliti : Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY?
- Staff : Ya kalau yang baru selesai *job fair* bulan Juni yang lalu, lalu ada

konseling karir, *campus hiring*, pelatihan *soft skill*, pelatihan kewirausahaan, bursa kerja *on-line* dan yang terakhir ada penelusuran lulusan atau *tracer study*.

- Peneliti : Kapan dan dimana saja PPK UNY disosialisasikan?
- Staff : Sosialisasi dilakukan setiap waktu melalui website PPK UNY ataupun *fanpage* PPK UNY di Facebook. Selain itu kami juga mensosialisasikan PPK dengan cara menyebarkan brosur pada saat Wisuda, di Bagian Registrasi, di setiap Fakultas dan Jurusan.
- Peneliti : Bagaimana cara PPK UNY mempublikasikan keberadaannya?
- Staff : Berbagai cara terus kami lakukan untuk mempublikasikan PPK. Seperti publikasi di website PPK UNY (<http://ppk.lppmp.uny.ac.id>), Facebook Pusat Karir UNY, Sms broadcast alumni, email broadcast. Kami juga menempelkan brosur dan leaflet di fakultas, jurusan, prodi, registrasi, IKA UNY dan di UNY kampus Wates.
- Peneliti : Bagaimana cara PPK UNY memperoleh dan mengelola informasi tenaga kerja yang terbaru?
- Staff : Info itu dapet dari perusahaan-perusahaan yang udah kerjasama dengan PPK UNY, kemudian dipublikasikan
- Peneliti : Bagaimana cara PPK UNY dalam menyampaikan informasi lowongan kerja kepada mahasiswa dan alumni?
- Staff : Informasi lowongan pekerjaan yang diperoleh di-*posting* melalui *website*, *facebook* dan ada juga yang di kirim melalui sms *broadcast* dan *email broadcast*.

- Peneliti : Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?
- Staff : Banyak yang mendukung PPK agar selalu meng-*update* informasi lowongan pekerjaan.
- Peneliti : Bagaimana pengelolaan program klinik karir di PPK UNY?
- Staff : **PPK UNY memiliki konselor profesional serta memiliki kompetensi seperti Rosita Endang Kusmaryanti., M.Si, Isti Yuni Purwanti., M.Pd, Nanang Erma Gunawan., M.Ed, dan Kartika Nur Fathiyah., M.Si yang siap membantu lulusan memberi pengarahan dan informasi tentang dunia kerja yang akan ditekuni oleh mahasiswa dan alumni.**
- Peneliti : Kapan dan dimana program klinik karir diselenggarakan?
- Staff : Konseling karir dijadwalkan setiap hari Selasa dan Rabu pukul 11.00 – 13.00 di ruang pusat pengembangan karir
- Peneliti : Lingkup apa saja yang menjadi pembahasan pada program klinik karir?
- Staff : Pasti setiap mahasiswa atau alumni yang datang pasti memiliki permasalahan yang berbeda, tapi biasanya ya tentang karir yang akan dijalankan, bagaimana menghadapi psikotest atau wawancara, bagaimana karir kedepannya mengenai pekerjaan yang akan dilamar, dan lain sebagainya.
- Peneliti : Apa hambatan penyelenggaraan program klinik karir yang diberikan kepada mahasiswa dan alumni di PPK UNY?
- Staff : Banyak alumni dan mahasiswa yang masih enggan untuk datang ke

program klinik karir untuk berkonsultasi.

- Peneliti : Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penyelenggaraan program klinik karir yang diberikan kepada mahasiswa dan alumni di PPK UNY?
- Staff : Kami terus mempublikasikan program ini melalui sms *broadcast* dan *email broadcast* agar banyak mahasiswa yang datang.
- Peneliti : Ada berapa perusahaan yang sudah menjadi mitra PPK UNY? Berikan contohnya!
- Staff : Lebih dari 125 perusahaan seperti PT Poliplant, Bank Mandiri, PT KAO, PT Fastrata Buana, Pupuk Kaltim, Asahimas, Yayasan Astra Agro Lestari, JNE, PT Paragon Technology and Inovation, PT Otsuka Indonesia, Honda Prospect Motor dan lain sebagainya.
- Peneliti : Bagaimana prosedur yang harus dilakukan jika ada perusahaan yang ingin menjadi mitra PPK UNY?
- Staff : Perusahaan diminta membuat surat permohonan kepada Kepala Pusat Pengembangan Karir UNY setelah itu perusahaan wajib mengirimkan profil perusahaan dan data perusahaan ke PPK UNY.
- Peneliti : Apa keuntungan yang diperoleh jika menjadi mitra PPK UNY?
- Staff : Perusahaan yang menjadi mitra UNY bisa minta data member alumni jika membutuhkan tenaga dengan kualifikasi tertentu, sms broadcast dan disediakan lamar online jika membuka lowongan pekerjaan.
- Peneliti : Bagaimana prosedur yang harus dilakukan jika ada perusahaan yang ingin mem-*posting* lowongan pekerjaan melalui PPK UNY?

Staff : Kalau sudah menjadi member perusahaan tinggal mengirimkan lowongan pekerjaan lalu di posting di *website* oleh admin atau perusahaan bisa memposting sendiri lowongan pekerjaan yang ada.

Jika belum menjadi member :

- a. Perusahaan membuat surat permohonan kepada Kepala Pusat Pengembangan Karir UNY
- b. Mengirimkan profil perusahaan
- c. Mengirimkan iklan lowongan pekerjaan dari perusahaan yang selanjutnya *diposting* oleh admin

Peneliti : Bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY baik untuk mahasiswa, alumni UNY dan Umum?

Staff : Untuk prosedurnya sih biasanya tergantung perusahaan yang menginginkan lamaran dikirim langsung ke perusahaan atau dikirim melalui PPK UNY. Jika perusahaan menginginkan lamaran dikirim melalui PPK UNY dapat dengan cara :

- d) Dikirim via *email* : ppk@uny.ac.id
- e) Dikirim via pos yang ditujukan ke Pusat Pengembangan Karir UNY, Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Kampus UNY, Karangmalang Yogyakarta – 55281
- f) Via *online* : untuk member PPK UNY dapat langsung klik lamar pada halaman *website* PPK UNY dengan login dulu.

Peneliti : Apakah PPK UNY juga mengadakan berbagai pelatihan untuk menunjang kompetensi dan keahlian mahasiswa dan Alumni? Berikan

contohnya!

Pelatihannya diadakan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa seperti pelatihan kewirausahaan dan pelatihan *softskill*.

Peneliti : Bagaimana PPK UNY mengelola dan menelusuri informasi lulusan yang sudah bekerja dan belum bekerja?

Staff : Melalui penelusuran alumni atau *tracer study*.

Peneliti : Bagaimana tanggapan alumni tentang adanya penelusuran lulusan?

Staff : Alhamdulillah, sejauh ini alumni memberi respon yang sangat bagus dan berharap PPK UNY selalu mempublikasi segala informasi lowongan kerja.

Peneliti : Media apa yang digunakan oleh PPK UNY dalam melakukan penelusuran lulusannya?

Staff : Kami sudah menggunakan media *online*, sms, telepon, *email* dan angket yang dikirimkan via pos

Peneliti : Hambatan apa saja yang dialami PPK UNY meliputi :

Staff : a. Proses sosialisasi

Sejauh yang saya amati alumni dan mahasiswa UNY kurang merespon berbagai sosialisasi melalui *brosur*, *leaflet*, *facebook* dari PPK UNY.

b. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan

Kami menyadari bahwa kami kurang sosialisasi ke perusahaan-perusahaan sehingga informasinya kurang maksimal.

- Peneliti : Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?
- Staff : Kami akan terus melakukan sosialisasi agar mahasiswa dan alumni dapat mengetahui dan memanfaatkan PPK UNY.

- Nama : DN
- Tanggal : 10 Juli 2014
- Peneliti : Kapan PPK UNY didirikan?
- Staff : Pusat pengembangan karir sebelumnya bernama Bursa Kerja Khusus Universitas Negeri Yogyakarta, dan berlokasi di Graha IKA UNY Lantai 2, setelah adanya Statuta dan OTK UNY Bursa Kerja Khusus UNY digabung ke Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP) dan berganti nama menjadi Pusat Pengembangan Karir.
- Peneliti : Sejauh mana LPPMP ikut berperan dalam pengelolaan PPK UNY?
- Staff : LPPMP juga ikut berperan dalam pengelolaan PPK dan mendukung kegiatan yang diselenggarakan PPK.
- Peneliti : Bagaimanakah perkembangan PPK UNY dari tahun ke tahun?
- Mahasiswa : Perkembangan PPK dari tahun ke tahun sangat meningkat, dari kurang dikenal, sekarang sudah mulai dikenal dan banyak yang datang untuk menanyakan informasi lowongan pekerjaan dan berkonsultasi pekerjaan dan konseling karir. Selain itu, perusahaan juga semakin banyak yang kenal dari pertama pindah ke LPPMP hanya beberapa perusahaan yang mengenal sekarang sudah ada lebih dari 125 perusahaan yang bekerja sama dengan PPK UNY.
- Peneliti : Bagaimana pengelolaan tugas di PPK UNY?

- Staff : PPK terdiri dari Kepala, Sekretaris, Divisi Bursa Kerja dan Rekrutmen, Divisi Pelatihan, Divisi Pelatihan, Divisi Penelusuran Alumni dan Administrasi
- Peneliti : Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY?
- Staff : Sudah banyak sekali kegiatan yang diselenggarakan oleh PPK UNY seperti *job fair*, konseling karir, *campus hiring*, pelatihan *soft skill*, pelatihan kewirausahaan, bursa kerja *on-line* dan yang sedang gencar dilakukan adalah penelusuran lulusan atau *tracer study*
- Peneliti : Kapan dan dimana saja PPK UNY disosialisasikan?
- Staff : Kami selalu melakukan sosialisasi setiap waktu melalui website PPK UNY ataupun *fanpage* PPK UNY di Facebook. Selain itu kami juga mensosialisasikan PPK dengan cara menyebarkan brosur pada saat Wisuda, di Bagian Registrasi, di setiap Fakultas dan Jurusan.
- Peneliti : Bagaimana cara PPK UNY mempublikasikan keberadaannya?
- Staff : Banyak cara yang kami lakukan untuk mempublikasikan PPK. Seperti publikasi di website PPK UNY (<http://ppk.lppmp.uny.ac.id>), Facebook Pusat Karir UNY, Sms broadcast alumni, email broadcast. Kami juga menempelkan brosur dan leaflet di fakultas, jurusan, prodi, registrasi, IKA UNY dan di UNY kampus Wates.
- Peneliti : Bagaimana cara PPK UNY memperoleh dan mengelola informasi tenaga kerja yang terbaru?
- Staff : Jadi informasi lowongan kerja *dapet* dari kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang udah jadi member PPK UNY, lalu di-

posting di website PPK UNY, fanpage PPK UNY di facebook maupun poster.

Peneliti : Bagaimana cara PPK UNY dalam menyampaikan informasi lowongan kerja kepada mahasiswa dan alumni?

Staff : Ya, info loker yang kami peroleh di sampaikan melalui *website, facebook, sms broadcast dan email broadcast*

Peneliti : Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?

Staff : Bagi alumni dan mahasiswa yang sudah mengetahui PPK UNY sangat mendukung dan mengharapkan PPK selalu meng-*update* informasi.

Peneliti : Bagaimana pengelolaan program klinik karir di PPK UNY?

Staff : **Program ini udah dikelola dengan baik apalagi kita punya konselor kaya bu Rosita Endang Kusmaryanti., M.Si, bu Isti Yuni Purwanti., M.Pd, Nanang Erma Gunawan., M.Ed, dan bu Kartika Nur Fathiyah., M.Si yang bisa membantu mahasiswa kalo bingung menghadapi dunia kerja.**

Peneliti : Kapan dan dimana program klinik karir diselenggarakan?

Staff : Terselenggara setiap hari Selasa dan Rabu pukul 11.00 – 13.00 di ruang pusat pengembangan karir

Peneliti : Lingkup apa saja yang menjadi pembahasan pada program klinik karir?

Staff : Ya pasti tiap orang punya masalah yang ndak sama, tapi biasanya

pasti juga tentang gimana karirnya kelak, gimana karir kedepannya mengenai pekerjaan yang akan dilamar, gimana lowongan kerja yang sesuai, info prospek karir lowongan kerja, cara-cara agar diterima kerja dan gimana ngadepin interview atau psikotes

Peneliti : Apa hambatan penyelenggaraan program klinik karir yang diberikan kepada mahasiswa dan alumni di PPK UNY?

Staff : Banyak banget alumni dan mahasiswa yang sungkan dan masih enggan untuk datang, soalnya belum nyadar kalau manfaatnya banyak banget, kalau udah tau pasti nyesel ndak memanfaatkan, malah yang datang alumni yang angkatan lama.

Peneliti : Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penyelenggaraan program klinik karir yang diberikan kepada mahasiswa dan alumni di PPK UNY?

Staff : Kami terus mempublikasikan program klinik karir melalui sms *broadcast* dan *email broadcast*

Peneliti : Ada berapa perusahaan yang sudah menjadi mitra PPK UNY? Berikan contohnya!

Staff : Lebih dari 125 perusahaan seperti PT Poliplant, Bank Mandiri, PT KAO, **PT Fastrata Buana, Pupuk Kaltim, Asahimas, Yayasan Astra Agro Lestari, JNE, PT Paragon Technology and Inovation, PT Otsuka Indonesia, Honda Prospect Motor dan lain sebagainya.**

Peneliti : Bagaimana prosedur yang harus dilakukan jika ada perusahaan yang ingin menjadi mitra PPK UNY?

- Staff : Perusahaan yang ingin menjadi mitra mengirim surat permohonan ke Kepala Pusat Pengembangan Karir UNY abis itu perusahaan diminta ngirim profil perusahaan dan data perusahaan ke PPK UNY.
- Peneliti : Apa keuntungan yang diperoleh jika menjadi mitra PPK UNY?
- Staff : Perusahaan yang menjadi mitra UNY dapat meminta data member alumni, sms broadcast dan disediakan lamar online jika membuka lowongan pekerjaan.
- Peneliti : Bagaimana prosedur yang harus dilakukan jika ada perusahaan yang ingin mem-*posting* lowongan pekerjaan melalui PPK UNY?
- Staff : Kalau sudah menjadi member perusahaan tinggal mengirimkan lowongan pekerjaan lalu di *posting* di *website* oleh admin atau perusahaan bisa memposting sendiri lowongan pekerjaan yang ada.
- Jika belum menjadi member :
- a. Perusahaan membuat surat permohonan kepada Kepala Pusat Pengembangan Karir UNY
 - b. Mengirimkan profil perusahaan
 - c. Mengirimkan iklan lowongan pekerjaan dari perusahaan yang selanjutnya di*posting* oleh admin
- Peneliti : Bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY baik untuk mahasiswa, alumni UNY dan Umum?

- Staff : Biasanya sih tergantung perusahaan, bisa dikirim langsung ke perusahaan atau dikirim melalui PPK UNY. Jika perusahaan menginginkan lamaran dikirim melalui PPK UNY dapat dengan cara :
- a. Dikirim via *email* : ppk@uny.ac.id
 - b. Dikirim via pos yang ditujukan ke Pusat Pengembangan Karir UNY, Gedung LPPMP UNY Lantai 3 Kampus UNY, Karangmalang Yogyakarta – 55281
 - c. Via *online* : untuk member PPK UNY dapat langsung klik lamar pada halaman *website* PPK UNY dengan login dulu.
- Peneliti : Apakah PPK UNY juga mengadakan berbagai pelatihan untuk menunjang kompetensi dan keahlian mahasiswa dan Alumni? Berikan contohnya!
- Staff : Iya, seperti pelatihan softskill sama kewirausahaan
- Peneliti : Bagaimana PPK UNY mengelola dan menelusuri informasi lulusan yang sudah bekerja dan belum bekerja?
- Staff : Kita ada program *tracer study* buat nelusuri dan cari info lulusan UNY
- Peneliti : Bagaimana tanggapan alumni tentang adanya penelusuran lulusan?
- Staff : Alumni memberi respon yang sangat bagus dan berharap PPK UNY selalu mempublikasi segala indormasi yang dimilikinya.
- Peneliti : Media apa yang digunakan oleh PPK UNY dalam melakukan penelusuran lulusannya?

Staff : Kami sudah menggunakan media *online*, sms, telepon, *email* dan angket yang dikirimkan via pos

Peneliti : Hambatan apa saja yang dialami PPK UNY meliputi :

Staff : c. Proses sosialisasi?

Sejauh yang saya amati alumni dan mahasiswa UNY kurang merespon berbagai sosialisasi melalui *brosur*, *leaflet*, *facebook* dari PPK UNY.

d. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan?

Kami menyadari bahwa kami kurang sosialisasi ke perusahaan-perusahaan sehingga informasinya kurang maksimal.

Peneliti : Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?

Staff : Kami akan terus melakukan sosialisasi dengan tujuan mahasiswa dan alumni dapat mengetahui dan memanfaatkan PPK UNY.

- Nama : WN
- Tanggal : 20 Agustus 2014
- Peneliti : Apa yang anda ketahui tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Saya *ndak* tau persis, tapi pernah *liat* sekilas *pas* dulu di IKA UNY
- Peneliti : Dari mana anda tahu tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Ya dari IKA UNY itu
- Peneliti : Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY yang Anda ketahui?
- Mahasiswa : He he he, saya *ndak* tau
- Peneliti : Pernahkah anda membaca informasi lowongan kerja di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Pernah, sekilas saja
- Peneliti : Apakah anda mengetahui bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY?
- Mahasiswa : Lamarannya kan langsung dikirim ke perusahaannya
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti pelatihan yang diadakan PPK UNY? Jika iya, pelatihan apa yang anda ikuti dan apa manfaatnya untuk anda?
- Mahasiswa : He he he saya belum pernah ikut pelatihan
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti rekrutmen kampus melalui PPK UNY?
- Mahasiswa : Pernah, tapi *pas jobfair* UNY itu

- Peneliti : Apakah anda tahu tentang program klinik karir di PPK UNY?
- Mahasiswa : *He he he, ndak tau*
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti program klinik karir di PPK UNY? Jika Iya, masalah apa yang anda konsultasikan dan apakah masalah tersebut dapat teratasi?
- Mahasiswa : Saya belum pernah ikut
- Peneliti : Apakah anda pernah mengisi kuisioner tracer study di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Wah aku belum pernah ngisi
- Peneliti : Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?
- Mahasiswa : Saya kurang familiar dengan PPK UNY, jadi saya *ndak* bisa menanggapi kegiatannya PPK UNY
- Peneliti : Apa saran anda untuk Pusat Pengembangan Karir UNY?
- Mahasiswa : *Mbok* sosialisasinya lebih terbuka lagi, biar banyak yang tau

- Nama : BT
- Tanggal : 21 Juli 2014
- Peneliti : Apa yang anda ketahui tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Setauku, semacam bursa kerja yang ngasih informasi ke mahasiswa yang berkaitan dengan loker
- Peneliti : Dari mana anda tahu tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Aku sih taunya dari websitenya UNY
- Peneliti : Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY yang Anda ketahui?
- Mahasiswa : He he he aku ndak tau, ndak pernah *updat-update* lagi, paling kalo buka *website*-nya Cuma liat lowongan, jadi kurang tau kegiatannya
- Peneliti : Pernahkah anda membaca informasi lowongan kerja di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Pernah, kalo pas iseng gitu
- Peneliti : Apakah anda mengetahui bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY?
- Mahasiswa : Wah kalo itu kurang tau, soalnya pas liat lowongannya ndak minat, jarang yang sesuai sama jurusan, jadi ndak *apply*
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti pelatihan yang diadakan PPK UNY? Jika iya, pelatihan apa yang anda ikuti dan apa manfaatnya untuk anda?
- Mahasiswa : Belum pernah ikut pelatihan, ndak tau infonya sih

- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti rekrutmen kampus melalui PPK UNY?
- Mahasiswa : Pernah, pas *jobfair* itu
- Peneliti : Apakah anda tahu tentang program klinik karir di PPK UNY?
- Mahasiswa : Ndak tau, emang ada to?
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti program klinik karir di PPK UNY? Jika Iya, masalah apa yang anda konsultasikan dan apakah masalah tersebut dapat teratasi?
- Mahasiswa : Wah, ndak tau informasinya jadi ndak pernah ikut.
- Peneliti : Apakah anda pernah mengisi kuisioner tracer study di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Wahh belum pernah
- Peneliti : Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?
- Mahasiswa : Bagus sih, tapi masih jarang yang tanggap atau kenal PPK, karena mungkin kurang sosialisanya di fakultas, jadi masih jarang mahasiswa sama alumni yang kenal
- Peneliti : Apa saran anda untuk Pusat Pengembangan Karir UNY?
- Mahasiswa : He he he lebih ditingkatkan lagi promonya, sosialisasi ke fakultas gitu, trus kalo bisa ngadain pelatihan ato pembekalan menghadapi dunia kerja

- Nama : EL
- Tanggal : 21 Juli 2014
- Peneliti : Apa yang anda ketahui tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Itu tuh tempat yang nyediain info tentang kerjaan
- Peneliti : Dari mana anda tahu tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Dari website sama temen
- Peneliti : Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY yang Anda ketahui?
- Mahasiswa : Taunya cuma *jobfair* yang pas di auditorium itu
- Peneliti : Pernahkah anda membaca informasi lowongan kerja di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Pernah, apalagi kalo pas waktu luang
- Peneliti : Apakah anda mengetahui bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY?
- Mahasiswa : Taunya, CV sama lamarannya langsung di-*dropping* di gedung PPK
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti pelatihan yang diadakan PPK UNY? Jika iya, pelatihan apa yang anda ikuti dan apa manfaatnya untuk anda?
- Mahasiswa : Belum pernah ikut pelatihan
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti rekrutmen kampus melalui PPK UNY?

- Mahasiswa : Pernahnya ikut *jobfair*-nya UNY
- Peneliti : Apakah anda tahu tentang program klinik karir di PPK UNY?
- Mahasiswa : Itu program yang buat curhat tentang cari kerja atau karir gitu
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti program klinik karir di PPK UNY? Jika Iya, masalah apa yang anda konsultasikan dan apakah masalah tersebut dapat teratasi?
- Mahasiswa : Belum pernah ikut sih, tapi pengen ikut konselingnya kapan-kapan
- Peneliti : Apakah anda pernah mengisi kuisioner tracer study di website PPK UNY?
- Mahasiswa : He he he .. belum pernah
- Peneliti : Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?
- Mahasiswa : Kalo menurutku sih udah cukup baik, tapi perlu sosialisasi lagi kalo pas ada kegiatan
- Peneliti : Apa saran anda untuk Pusat Pengembangan Karir UNY?
- Mahasiswa : Harus sering-sering promosi, tempel brosur di papan pengumuman fakultas. Trus itu program konselingnya lebih dipromosikan lagi biar banyak yang memanfaatkan program itu

- Nama : YA
- Tanggal : 18 Juli 2014
- Peneliti : Apa yang anda ketahui tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Lembaga yang nyediain informasi lowongan kerja
- Peneliti : Dari mana anda tahu tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Dari temen, anak UNY juga
- Peneliti : Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY yang Anda ketahui?
- Mahasiswa : Taunya cuman *jobfair* aja
- Peneliti : Pernahkah anda membaca informasi lowongan kerja di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Pernah, sekali
- Peneliti : Apakah anda mengetahui bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY?
- Mahasiswa : CV sama lamarannya langsung dikirim ke perusahaan yang bersangkutan
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti pelatihan yang diadakan PPK UNY? Jika iya, pelatihan apa yang anda ikuti dan apa manfaatnya untuk anda?
- Mahasiswa : Belum pernah, gak tau kalo ada pelatihan dari PPK
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti rekrutmen kampus melalui PPK UNY?

- Mahasiswa : Pernah, pas ikut *jobfair* itu
- Peneliti : Apakah anda tahu tentang program klinik karir di PPK UNY?
- Mahasiswa : Itu tuh program yang tujuannya bantuin kita kalo misal kita ada kesulitan menghadapi dunia kerja, atau kesulitan nyesuaiin minat karir kita
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti program klinik karir di PPK UNY? Jika Iya, masalah apa yang anda konsultasikan dan apakah masalah tersebut dapat teratasi?
- Mahasiswa : Cuma tau aja, tapi belum pernah ikut
- Peneliti : Apakah anda pernah mengisi kuisioner tracer study di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Belum pernah ngisi tuh
- Peneliti : Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?
- Mahasiswa : Udah bagus sih, tapi masih banyak temen-temen yang belum tau PPK sm kegiatannya
- Peneliti : Apa saran anda untuk Pusat Pengembangan Karir UNY?
- Mahasiswa : Sering promosi ke fakultas, kalo perlu ke jurusan, biar temen-temen tau, info lowongan kerjanya lebih banyak lagi sama harus ngadain pelatihan gimana bikin CV biar perusahaan tertarik.

- Nama : AN
- Tanggal : 22 Juli 2014
- Peneliti : Apa yang anda ketahui tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Mungkin kaya sejenis tempat dimana kita bisa ngembangin bakat ato cari info-info kerja
- Peneliti : Dari mana anda tahu tentang Pusat Pengembangan Karir?
- Mahasiswa : Aku taunya dari temen
- Peneliti : Kegiatan apa sajakah yang sudah diselenggarakan oleh PPK UNY yang Anda ketahui?
- Mahasiswa : Salah satunya yang *jobfair* pas di auditorium itu
- Peneliti : Pernahkah anda membaca informasi lowongan kerja di website PPK UNY?
- Mahasiswa : Gak pernah, he he he gak pernah buka *websitenya*
- Peneliti : Apakah anda mengetahui bagaimana prosedur melamar pekerjaan melalui PPK UNY?
- Mahasiswa : Aku taunya, lamaran langsung dikirim ke emailnya perusahaan, biasanya sih kaya gitu
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti pelatihan yang diadakan PPK UNY? Jika iya, pelatihan apa yang anda ikuti dan apa manfaatnya untuk anda?
- Mahasiswa : Belum pernah ikut tuh
- Peneliti : Pernahkah anda mengikuti rekrutmen kampus melalui PPK

UNY?

Mahasiswa : Belum pernah ikut juga

Peneliti : Apakah anda tahu tentang program klinik karir di PPK

UNY?

Mahasiswa : Wah, ndak tau

Peneliti : Pernahkah anda mengikuti program klinik karir di PPK

UNY? Jika Iya, masalah apa yang anda konsultasikan dan apakah masalah tersebut dapat teratasi?

Mahasiswa : Belum pernah ikut juga

Peneliti : Apakah anda pernah mengisi kuisisioner tracer study di website PPK UNY?

Mahasiswa : Belum pernah ngisi kuisisioner

Peneliti : Bagaimana tanggapan mahasiswa dan alumni tentang PPK UNY dan kegiatannya?

Mahasiswa : Bagus sih, tapi sayangnya masih banyak yang belum tau apa aja program kegiatan yang ada

Peneliti : Apa saran anda untuk Pusat Pengembangan Karir UNY?

Mahasiswa : Apa ya, lebih sering ngadain pelatihan-pelatihan kalo bisa gratis, sama lebih sering ngadain *jobfair*. eh iya sama lebih sering promosi ke fakultas