



Peningkatan Layanan Kepada Mahasiswa dan Alumni dengan Pendirian Pusat Pengembangan Karir (*Career Center*) di Tingkat Fakultas

✉ Dharma Yanti

Submitted : June 23, 2022 Recieved: September 11, 2022 Published: December 2, 2022

ABSTRAK

Mahasiswa semester akhir dan alumni yang tergolong luluhan baru (*fresh graduate*) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Samarinda tergolong banyak dibandingkan fakultas lainnya di IAIN Samarinda. Selama ini belum terlihat adanya wadah sebagai tempat bagi para mahasiswa dan alumni untuk meningkatkan *soft skill* nya terutama yang dapat digunakan untuk lulus dalam melamar sebuah pekerjaan. Meskipun *Career Center* tingkat perguruan tinggi telah dibentuk, namun belum terlihat ada realisasi program/kegiatan di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan fakultas dengan mendirikan pusat pengembangan karir (*Career Center*) untuk tingkat Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dimana teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi dan observasi. Berdasarkan permasalahan dalam penelitian maka dibentuklah *Career Center* bagi mahasiswa dan alumni tingkat fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda yang bertujuan sebagai layanan dalam peningkatan *soft skill* mahasiswa dan alumni setelah lulus dari kampus guna mendapatkan pekerjaan yang diinginkan serta dapat bersaing dengan lulusan universitas lainnya di luar sana.

Kata Kunci: Pembinaan, *Soft Skill*, Mahasiswa, Alumni, Pusat Karir.

Improving Student and Graduates Services by Establishing a Career Development Center at the Faculty Level

ABSTRACT

Final semester students and alumni who are fresh graduates at the Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic Institute (IAIN) Samarinda, are relatively large compared to other faculties at IAIN Samarinda. So far, there has not been a forum as a place for students and alumni to improve their soft skills, especially those that can be used to graduate in applying for a job. Although a college-level Career Center has been established, there has not been any realization of programs/activities in it. This study aims to improve the quality of faculty services by establishing a career development center (*Career Center*) for the Faculty level, namely the Faculty of Economics and Islamic Business IAIN Samarinda. The research method used in this study is qualitative with a descriptive approach where data collection techniques are carried out by means of interviews, documentation and observation. Based on the problems in the research, a Career Center was formed for students and alumni of the faculty level at the Faculty of Islamic Economics and Business IAIN Samarinda for the purpose of being a service in improving the soft skills of students and alumni after graduating from campus in order to get the desired job and be able to compete with other university graduates out there.

Keywords: Development, Soft Skill, Students, Alumnea, Career Center.

How to Cite:

Yanti, D. (2022). Peningkatan Layanan Kepada Mahasiswa dan Alumni dengan Pendirian Pusat Pengembangan Karir (*Career Center*) di Tingkat Fakultas . *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*, 5(2), 73-79. <http://doi.org/10.56266/widyaborneo.v5i2.130>.

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

✉ Corresponding author :

Jl. H. A. M. Rifaddin, Harapan Baru, Kec. Loa Janan Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75251

Email : dhyanti88.dy@uinsi.ac.id



PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mematangkan karakter dan mencerdaskan pemuda pemudi bangsa, ditengah perkembangan teknologi yang begitu pesat. Pendidikan yang ditamatkan di perguruan tinggi menjadi bekal bagi lulusannya untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka yang dapat dimasuki atau diikuti oleh setiap warga negara Indonesia (bahkan warga negara asing) yang memenuhi syarat akademik dan administrasi (Razak dkk., 2017) . Dengan pera strategis tersebut, perguruan tinggi perlu untuk terus meningkatkan layanan pendidikannya kepada para mahasiswa dibawah naungannya. Disamping itu jasa pendidikan juga dianggap memiliki peran penting dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan jasa pendidikan tersebut dinilai dari pemberian pelayanan yang prima kepada peserta didik (Amin, 2017). Termasuk di dalamnya jasa pendidikan pada penyelenggaraan pendidikan tinggi. Terlebih lagi pendidikan terus mengalami reformasi sesuai dengan tuntunan global yang bergerak cepat (Zarkani, 2018). Dimana globalisasi dianggap sebagai fenomena kompleks yang berdampak luas yang menekankan kompetisi mutu (Rahman, 2017).

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi masa depan yang dihadapkan pada multi bidang untuk agar berkualitas dan berkembang, seperti bidang politik, ekonomi, sosial budaya, hingga dukungan kebijakan pemerintah. Jika menilik beberapa hal yang melatarbelakangi rendahnya mutu pada pendidikan tinggi adalah karena kurang optimalnya manajemen pendidikan tinggi, keterbatasan sarana dan fasilitas pendukung pembelajaran, serta masih ada SDM dosen yang belum S2 atau belum memenuhi syarat (Winarsih, 2017). Fenomena ini tentunya menjadikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda sebagai salah satu wadah untuk menghasilkan lulusan dengan kualitas terbaik, dimana untuk itu Fakultas harus mampu mempersiapkan sumber daya insani yang mampu berdaya saing secara akademis maupun non akademis, berinovasi, serta memiliki *leadership*, sehingga diharapkan mampu mencari jalan keluar atas setiap persoalan di era globalisasi yang tengah dihadapi seluruh masyarakat muslim terutama dari sisi ekonomi (secara keseluruhan) dan mampu berbaur dengan peradaban lain dengan tetap memegang teguh prinsip-prinsip Islam atau dengan kata lain mampu menerapkan moderasi beragama secara baik di tengah keberagaman masyarakat. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2015)

Peningkatan kualitas pendidikan harus dibarengi dengan keberlanjutan kinerja dan peningkatan kualitas output. Hal ini sebagai langkah dalam mengatasi permasalahan pendidikan yang berkualitas rendah. Performa layanan pendidikan perlu ditingkatkan untuk memenuhi kepuasan bagi pengguna jasa pendidikan tinggi. (Rabiah, 2019). Mahasiswa merupakan output perguruan tinggi yang menjadi gambaran produk atau cerminan kualitas perguruan tinggi apakah mampu bersaing di bursa kerja (Rahmat, 2020). Adapun untuk meningkatkan persentase penyerapan tenaga kerja pada lulusan perguruan tinggi, terdapat perihal yang perlu menjadi perhatian diantaranya kualitas pembelajaran dan relevansi antara kualifikasi pendidikan dan kebutuhan dunia kerja. Kualifikasi pendidikan tidak hanya sekedar ijazah namun juga dituntut untuk kompeten di bidangnya baik dari sisi wawasan/pengetahuan juga dengan kemampuan untuk berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik. Untuk itu, keberadaan pusat pengembangan karir memiliki urgensi untuk menjadi wadah pembinaan kualifikasi/kompetensi penunjang bagi mahasiswa/lulusan, tentunya selain sebagai salah satu upaya perguruan tinggi untuk menginventarisir basis data lulusan sebagai informasi penting yang diperlukan terutama dalam penyusunan monitoring dan evaluasi manajemen pendidikan atas proses perkuliahan atau pembelajaran yang didapatkan oleh para lulusan selama di perguruan tinggi (Syahputra & Tanjung, 2019).

Pesatnya perkembangan bursa tenaga kerja menjadikan peluang untuk berusaha dalam mengembangkan karir semakin meluas karena berbagai kemudahan yang diberikan oleh perusahaan baik levelnya nasional maupun multinasional. Hal ini menjadikan persaingan di dunia kerja semakinketat, bukan hanya bersaing dengan penghuni lokal atau putera daerah, para

lulusan juga akan bersaing dengan sumber daya manusia asing (luar negeri) (Suharto, 2015). Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah hal mutlak yang harus dikejar dan dikebut. Dalam hal ini peran pendidikan tinggi yang bisa jadi diupayakan oleh sekolah tinggi, institut, ataupun universitas berlomba untuk menghasilkan lulusan yang unggul dalam segala hal baik kualifikasi maupun kompetensi (Muhsin, 2021). Adapun dukungan dari pemerintah pusat seperti tertuang dalam misi dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yaitu meningkatkan akses, relevansi, dan mutu pendidikan tinggi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Daya saing lulusan yang dimaksud seperti selaras antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki dengan kebutuhan tenaga kerja di pasar kerja baik itu di sektor keuangan, ekonomi, industri, perdagangan, pertanian, pariwisata dan sebagainya. Perguruan tinggi (PT) memiliki tuntutan sebab posisi strategisnya untuk dapat menyiapkan sumber daya manusia sebagai calon tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing dengan cara mempersiapkan sarana dan prasarana pendidikan dengan fasilitas yang diharapkan tidak hanya mampu melayani kepuasan akademik para mahasiswa namun juga dapat melayani atau memenuhi kompetensi mahasiswa di luar akademik untuk menyongsong dunia kerja yang sesungguhnya setelah lulus dari perguruan tinggi terutama untuk dapat berdaya saing dengan para lulusan lainnya baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri. Peran yang begitu strategis dalam menyiapkan SDM yang berkualitas, maka pendirian pusat karir perguruan tinggi menjadi semakin penting dan diperlukan untuk menunjang tujuan tersebut. Saat ini Pusat-Pusat karir telah banyak dibentuk pada setiap Perguruan Tinggi baik negeri ataupun swasta, namun demikian belum dirasakan optimal dalam menjalankan fungsinya. Oleh karena itu pemberdayaan pusat karir yang ada di perguruan tinggi tersebut harus dilakukan untuk meningkatkan optimasi peran dari Pusat Karir perguruan tinggi tersebut (Jum'ati & Atmojo, 2017)

Layanan pengembangan karir tentunya diekspektasikan untuk membantu mahasiswa dan para lulusan agar segera mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ijazah yang dimiliki serta berdasarkan keahlian dan minatnya. Disamping itu, layanan ini akan membantu manajemen fakultas untuk mengetahui tingkat penyerapan tenaga kerja lulusan di bursa kerja. Layanan pengembangan karir akan membantu penyediaan database tersebut serta membantu penempatan karir para lulusan sesuai dengan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan (relevan dengan pasar kerjanya). Maka demikian, kerjasama dengan eksternal lembaga kampus untuk memuluskan pencapaian visi misi layanan pengembangan karir sangat diperlukan. Tentunya, harapan besarnya adalah agar mampu berpartisipasi dalam rangka memekan laju persentase pertumbuhan pengangguran (Setyono & Ingsih, 2019). Disamping itu layanan pengembangan karir merupakan salah satu strategi dalam menghadapi perbedaan generasi dalam lingkungan kerja (Rachmawati, 2019).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda merupakan salah satu fakultas yang cukup diminati. Maka penting kiranya penyelenggaraan pelayanan pendidikan kepada mahasiswa ditingkatkan kualitasnya. Pada tahun 2014, indeks kepuasan mahasiswa terhadap seluruh pelayanan baik akademik maupun non akademik masing-masing sebesar 85 dan 82. Sedangkan indeks kepuasan alumni dan atau masyarakat terhadap pelayanan non akademik sebesar 85. Dari erbagai jenis layanan akademik dan non akademik yang ada, terdapat satu layanan yang sekiranya perlu ditambah yakni layanan untuk pengembangan karir mahasiswa dan alumni. Layanan ini belum terselenggara di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda, sementara kegiatan ini tentunya akan sangat bermanfaat sebagai salah satu aspek yang sangat penting untuk meningkatkan akreditasi sebagai keberhasilan lulusan di dalam dunia kerja. Karena akreditasi itu sendiri merupakan upaya pemerintah untuk menjamin mutu alumni dari sebuah perguruan tinggi melalui *tracer study* atau pelacakan jejak lulusan/alumni.

Pusat karir atau *Career Center* sebenarnya telah dibentuk di level perguruan tinggi di IAIN Samarinda, hanya saja belum ada realisasi kegiatan/program untuk mahasiswa dan alumni hingga saat ini. Maka dari itu Layanan pengembangan karir di tingkat fakultas pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda perlu dibentuk. Tentunya jika didirikan pusat

pengembangan karir bagi mahasiswa dan alumni akan memberikan banyak manfaat seperti para mahasiswa yang baru menyelesaikan kelulusan mendapat bekal untuk mempersiapkan diri dalam melamar pekerjaan, mendapatkan gambaran rencana atau rancangan karir dan profesi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, bahkan tidak hanya mahasiswa yang baru lulus, alumni juga mendapatkan informasi tentang lowongan kerja dan rekrutmen yang tersedia di berbagai tempat. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mendirikan pusat pengembangan karir (*career center*) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda dalam rangka peningkatan kualitas layanan kepada mahasiswa dan alumni.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang umumnya dipakai dalam fenomenologi sosial (Yuliani, 2018). Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi dan observasi. Dimana lokasi penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda. Peneliti melakukan wawancara, telaah dokumen serta pengamatan langsung di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda. Wawancara dilakukan dengan Dekan Fakultas Ekonomi, beberapa dosen, dan Wakil Rektor 3 IAIN Samarinda. Telaah dokumen dilakukan pada dokumen Rencana Strategis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda. Subjek dalam penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda. Sedangkan objek penelitian adalah peningkatan layanan kepada mahasiswa dan alumni di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa hal yang ditemukan pada penelitian ini bahwa dalam penyelenggaraan layanan jasa pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda belum tersedianya pusat pengembangan karir (*career center*) bagi mahasiswa dan alumni yang disebabkan antaralain : 1) Tidak ada sumber daya manusia (SDM) ASN yang dapat mengkoordinir dan mengelola pusat pengembangan karir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda; 2) Belum tersedianya sistematis layanan pendampingan pengembangan karir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam I IAIN Samarinda; 3) Orientasi Fakultas baru sebatas jumlah lulusan dan nilai akademik 4) *Career Center* tingkat perguruan tinggi sudah terbentuk namun belum ada realisasi kegiatan/program untuk mahasiswa dan alumni.

Apabila perihal tersebut diabaikan, maka dampak yang ditimbulkan yaitu : 1) Mahasiswa dan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda tidak mendapatkan layanan pendampingan pengembangan karir; 2) Tidak terdapat prosedur layanan pengembangan karir yang baku; 3) Terdapat lulusan yang belum memiliki konsep rencana kerja yang matang.

Pusat pengembangan karir ditunjuk untuk melakukan layanan berupa pembinaan dalam rangka mewujudkan lulusan yang berkualitas dan kompetitif (Rai dkk., 2018). Maka, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kepada mahasiswa dan alumni diusung gagasan pendirian pusat pengembangan karir (*career center*) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda. Adapun pendirian pusat pengembangan karir dilakukan dengan tahapan sebagai berikut : 1) Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) layanan pengembangan karir bagi mahasiswa dan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda; 2) Menyusun SK kepengurusan *Career Center*; 3) Menyusun Rencana Strategis (Renstra) *Career Center* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda; 4) Menyusun formulir pendaftaran peserta pada layanan *Career Center*; 5) Sosialisasi Pusat Pengembangan Karir (*Career Center*) bagi mahasiswa dan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda.

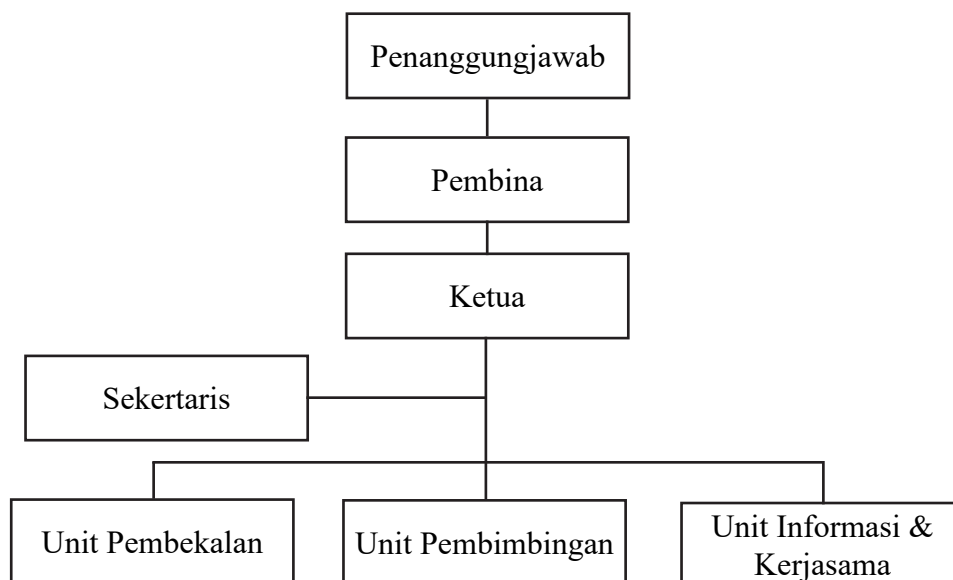
Pada dokumen Rencana Strategis Pusat Pengembangan Karir (*Career Center*) bagi mahasiswa dan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda diketahui bahwa visi dan misi dari *Career Center* yaitu : Visi “Sukses berkarir dan berkarya”, dengan tiga (3) misi yaitu, 1) Mengembangkan kemampuan mahasiswa dan alumni agar berdaya saing; 2) Mengarahkan potensi dan kompetensi mahasiswa dan alumni dengan profesi yang relevan;

dan 3) Membangun kepercayaan dan mengembangkan kerjasama informasi rekrutmen dengan lembaga eksternal kampus. Visi dan misi merupakan bentuk konsep yang dijadikan sebagai landasan dari tujuan hingga gambaran masa depan yang diinginkan dicapai (Zarvan & Meirinawati, 2022).

Adapun tujuan *Career Center* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda antara lain: 1) Mewujudkan lulusan yang berdaya saing di pasar kerja; 2) Meningkatnya pemahaman mahasiswa dan alumni tentang profesi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan; 3) Terciptanya peluang dan kemudahan informasi rekrutmen bagi mahasiswa dan alumni. Sementara itu, sasaran dalam pelaksanaan kegiatan pada *Career Center* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda antarlain : 1) Meningkatnya jumlah lulusan yang sudah bekerja; 2) Meningkatnya persentase lulusan yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya; dan 3) Meningkatnya jumlah informasi rekrutmen yang dipublikasikan kepada mahasiswa dan alumni. Tentunya tujuan dan sasaran *Career Center* ini sebagai salah satu bagian yang akan berperan dalam meningkatkan akreditasi perguruan tinggi (Fitriani, 2016).

Struktur organisasi merupakan bagian penting dalam *Career Center* yakni agar terdapat sumber daya yang akan menjalankan fungsi layanan ini. Terutama diyakini bahwa pengorganisasian adalah proses manajerial yang berkelanjutan (Wahjono, 2022). Kepengurusan pusat pengembangan karir (*Career Center*) di FEBI IAIN Samarinda dapat dideskripsikan : penanggung jawab dijabat oleh Dekan, pembina dijabat oleh Wakil Dekan III, Ketua, Sekretaris, Unit Pembekalan, Unit Pembimbingan, dan Unit Informasi dan Kerjasama. Dimana jabatan ketua dan seterusnya diamanahkan kepada dosen tetap fakultas.

Setelah struktur organisasi dan Renstra *Career Center* disusun, dilakukan sosialisasi kepada para mahasiswa dan alumni yang disambut dengan sangat antusias oleh seluruh mahasiswa tingkat akhir dan para alumni yang masuk dalam kategori lulusan baru. Dan tentunya mendapat dukungan dari seluruh pejabat di tingkat fakultas. Dimana dengan adanya pusat pengembangan karir dapat memberikan peluang antara fakultas dan perusahaan/perbankan bersinergi dalam menjawab berbagai tantangan dan hambatan khususnya pada bidang penyediaan dan penggunaan tenaga kerja, mengingat perguruan tinggi sebagai penghasil tenaga kerja dan industri/perusahaan/perbankan sebagai pengguna tenaga kerja (Gat, 2018).



Gambar 1
Srtuktur Organisasi *Career Center*

Sumber: Data Diolah

SIMPULAN

Berdirinya Pusat Pengembangan Karir (*Career Center*) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Samarinda sebagai salah satu bentuk peningkatan layanan kepada mahasiswa, tentunya diharapkan akan memberikan dampak positif bagi mahasiswa yang lulus dari kampus ini. Para mahasiswa dan lulusan diharapkan mampu mengakselerasi kompetensinya sehingga dapat menemukan bidang kerja sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dimilikinya. Tentunya *Career Center* bukanlah jaminan utama, dorongan keberhasilan utama dan yang pertama hanya dari dalam diri mahasiswa dan lulusan itu sendiri. *Career Center* hanya akan menjadi mediasi penyebaran informasi pasar kerja yang tersedia, serta melakukan pelatihan terkait cara berkomunikasi, teknik penulisan lamaran, biodata diri, serta penampilan yang layak agar para mahasiswa dan lulusan mampu menciptakan profil dirinya dengan gambaran yang meyakinkan para pelaku usaha dari berbagai sektor yang membutuhkan pekerja. Beberapa sektor yang dapat menjadi rekanan (kerjasama) *Career Center* FEBI IAIN Samarinda seperti sektor jasa keuangan, manajemen perusahaan, perdagangan, industri, bahkan pada bidang pemerintahan. Hal ini dapat menjadi *booster* untuk melejitkan peran *Career Center* di fakultas ke depannya. Dukungan dari seluruh pihak baik pimpinan, dosen, hingga tenaga kependidikan akan menjadi pondasi dasar konsistennya pelaksanaan seluruh program kerja pada *Career Center* dalam mencapai visinya untuk sukses berkarir dan berkarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S. (2017). Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Akademik pada Perguruan Tinggi. *Madaniyah*, 7(2), 222–236.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, D. (2015). *Rencana Strategis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Samarinda Tahun 2016-2020*. FEBI IAIN Samarinda.
- Fitriani, L. (2016). Perencanaan Pengembangan Pusat Karir sebagai Penunjang Sumber daya Manusia di Sekolah Tinggi Teknologi Garut. *Jurnal Algoritma*, 13(1), 12–18.
- Gat, G. (2018). Membangun Sinergitas Perguruan Tinggi dan Perusahaan Melalui Pengembangan Website Pusat Karir (Studi Kasus: STMIK Pontianak). *Proceeding Seminar Nasional Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, 1(1), 7–12.
- Jum'ati, N., & Atmojo, S. (2017). *Manajemen Pengembangan Pusat Karir dan Penalaran Universitas Wijaya Putra*.
- Muhsin, H. (2021). Kampus Merdeka Di Era New Normal. *Masa Depan Kampus Merdeka & Merdeka Belajar: Sebuah Bunga Rampai Dosen*, 143.
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1), 58–67.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Career Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21–24.
- Rahman, Y. A. (2017). Tantangan Pendidikan Islam dalam Konteks Global. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- Rahmat, Z. (2020). Pusat Bimbingan Karir (Career Centre) sebagai Sarana Bimbingan Karir Bagi Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Menuju Dunia Kerja. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2(2), 27–31.
- Rai, N. G. M., Savitri, E. D., & Ratu, A. (2018). Pengembangan Layanan Pusat Karir sebagai Strategi Membentuk Karakter yang Tangguh dalam Membangun Perencanaan Karir Mahasiswa Di Era Revolusi Industry 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 139–148.

- Razak, Y., Syah, D., & Aziz, A. (2017). Kepemimpinan, Kinerja Dosen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *Tanzhim*, 1(02), 30–44.
- Setyono, A., & Ingsih, K. (2019). Pemantapan Peran dan Fungsi Pusat Karir di Universitas Dian Nuswantoro Semarang. *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 31–36.
- Suharto, H. B. (2015). *Marketing Pendidikan; Menata Ulang PTKI Menghadapi Pasar Bebas ASEAN*. LKIS Pelangi Aksara.
- Syahputra, B. P., & Tanjung, I. S. (2019). Membangun Sinergi Pusat Karir dan Program Studi Melalui Program Tracer Study dan Pengembangan Karir Lulusan. *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit*.
- Wahjono, S. I. (2022). *Struktur Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 15(1), 51–66.
- Yuliani, W. (2018). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling. *Quanta*, 2(2), 83–91.
- Zarkani, H. (2018). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Widyaiswara dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Bagi Peserta Diklat. *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*, 1(1), 75–94.
- Zarvan, M. F., & Meirinawati, M. (2022). Manajemen Strategi Divisi Kewirausahaan UNESA Career Center (Ucc) dalam Meningkatkan Minat Kewirausahaan Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Publika*, 10(2), 681–693.