

CAREER DEVELOPMENT CENTER (CDC) SEBAGAI STRATEGI UNGGULAN DALAM MEWUJUDKAN PENGEMBANGAN KARIR MAHASISWA DI UNIVERSITAS UDAYANA

Tulus P Sihombing¹⁾, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti²⁾, Komang Adi Sastra Wijaya³⁾

¹²³⁾Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: tulusunud@gmail.com¹⁾, wiwin.fisip@unud.ac.id²⁾, adi.ganainn@unud.ac.id³⁾

ABSTRACT

Career Development Center (CDC) is a Career Development Center for students at Udayana University. This program aims to develop students' career and soft skills with various programs in order to improve the competency of Human Resources (HR). From the results of the SWOT analysis, it was found that the CDC has a problem in realizing a strategy focused on the issue of employee resources (HR), low budget funds and lack of facilities to support activities. Therefore researchers provide and recommend a New Public Management Managerial to streamline the realization of the CDC strategy. In realizing this New Managerial Public Management there are several indicators including, The Drive Orientation, Downsizing and Decentralization Orientation, Orientation in Search of Excellence, and Public Service Orientation, which emphasizes the quality, mission and values to be achieved by public organizations.

Keywords: Strategy Management, Human Resource Management, New Public Managerial Management, CDC (Career Development Center)

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu proses yang sangat penting untuk diimplementasikan oleh semua negara. Pembangunan mencakup seluruh aspek negara tanpa menutup kemungkinan bukan saja negara berkembang namun dilakukan juga di negara maju. Dengan adanya pembangunan, suatu negara dapat berkembang dan mengalami globalisasi yang ditandai dengan adanya berbagai perubahan-perubahan. Perubahan dari adanya globalisasi mempengaruhi banyak sisi kehidupan manusia baik dalam aspek ekonomi, pendidikan, sosial budaya, teknologi dan aspek lain yang memiliki keterkaitan dengan pembangunan sebuah negara. Salah satu dari sekian aspek tersebut, aspek yang

tidak kalah pentingnya adalah aspek ekonomi yang menuntut sebuah negara untuk melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan demi terwujudnya tujuan suatu bangsa. Pembangunan pada awalnya diartikan sebagai suatu proses pertumbuhan ekonomi oleh karena itu pandangan mengasumsikan bahwa sebuah negara memerlukan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Asumsi tersebut bertolak pada pemikiran bahwa sebuah negara berhasil melakukan pembangunan apabila dibarengi dengan proses pertumbuhan ekonomi yang tinggi pula dan hasilnya diketahui dengan tolak ukur produktivitas negara tersebut setiap tahunnya (Siagian, 1994). Salah satu aspek yang perlu dibangun oleh sebuah negara adalah pembangunan ekonomi. Terdapat

banyak faktor dalam mendukung pembangunan ekonomi suatu negara. Salah satu dari berbagai faktor tersebut adalah kondisi ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai motor penggerak sekaligus menjadi obyek pembangunan itu sendiri. Keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) suatu negara tentu secara langsung akan mempengaruhi kondisi pembangunan ekonomi di negara tersebut. Dalam rangka mempercepat pembangunan ekonomi maka sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi yang unggul dan memiliki kualitas yang tinggi. Untuk menyikapi kebutuhan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas tinggi maka sangat diperlukan tindakan berupa peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa dipungkiri ada banyak cara dalam meningkatkan kualitas ketenagakerjaan dan dari berbagai cara maka salah satu langkah yang dapat dituju oleh sebuah negara guna meningkatkan kompetensi ketenagakerjaan melalui pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu modal sebagai wujud dalam mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan pendapatan nasional melalui pengembangan kualitas SDM dengan meningkatkan keterampilan serta produktivitas kinerja seseorang. Pendidikan bertujuan untuk mempersiapkan SDM yaitu tenaga kerja yang produktif dengan kualitas yang tinggi. Hubungan antara pendidikan dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi dimaknai bahwa apabila mutu kualitas pendidikan semakin tinggi maka hal tersebut akan

berpengaruh juga terhadap semakin tingginya produktivitas tenaga kerja, oleh karena itu tentunya hal ini juga akan mempengaruhi kondisi pertumbuhan ekonomi masyarakat (Mulyadi 2003).

Universitas Udayana merupakan sebuah lembaga Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang berlokasi di Bali menempatkan posisinya sebagai institusi yang berkomitmen untuk menghasilkan SDM berkualitas serta memiliki daya saing tinggi dalam pasar kerja. Universitas Udayana menempatkan posisinya dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi diseluruh berbagai bidang ilmu yang disediakan diorientasikan agar dapat mengisi ketersediaan kebutuhan pasar kerja dengan ketersediaan standar mutu SDM yang optimal. Terdapat berbagai strategi yang sudah dilakukan oleh Universitas Udayana dalam meningkatkan serta mengembangkan kualitas mahasiswa. Salah satu strategi unggulan yang dibentuk oleh Universitas Udayana dalam mengembangkan mutu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)-nya melalui *Career Development Centre* (CDC)-Unud.

Strategi ini berkembang di Universitas Udayana mulai tahun 2008 hingga sekarang dan sudah mengimplementasikan *Career Development Centre* (CDC) sebagai wujud dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Didirikannya *Career Development Centre* (CDC) - Universitas Udayana bertujuan sebagai perpanjangan tangan antara mahasiswa dan perusahaan yang sedang membuka lowongan pekerjaan. Saat ini

Career Development Centre (CDC) – Universitas Udayana telah melakukan kerjasama dengan beberapa institusi, baik swasta maupun pemerintah di dalam melaksanakan dan menjalankan tugas serta fungsi utama. Akan tetapi dalam mengimplementasikan *Career Development Centre* (CDC) tersebut Universitas Udayana diperhadapkan dengan tantangan baik dari dalam ataupun pihak internal maupun dari luar atau pihak eksternal.

Permasalahan Strategi CDC dari pihak internal dalam pengembangan karir mahasiswa terletak pada tubuh CDC itu sendiri yang meliputi hubungan antara CDC dan seluruh *stakeholders* yang menjalin kerjasama dengan CDC. Terdapat beberapa hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak KOMPIYANG selaku pegawai CDC menjelaskan bahwa permasalahan di internal CDC itu sendiri mencakup banyak aspek diantaranya, aspek Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup tenaga pegawai yang belum memadai, dana/anggaran yang terbatas, kurangnya fasilitas baik sarana dan prasarana pendukung seperti laptop, printer, dan fasilitas lainnya. Sosialisasi yang minim juga mengakibatkan ini sulit untuk menjangkau seluruh mahasiswa Universitas Udayana. Oleh karena itu, CDC mengalami kendala dalam melakukan sosialisasi kepada mahasiswa dan pada akhirnya CDC bergantung pada organisasi mahasiswa untuk menyalurkan informasi terkait pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh CDC. Permasalahan diatas pada akhirnya juga secara tidak langsung mempengaruhi *stakeholders* yang meliputi

perusahaan/instansi yang menjalin kerjasama dengan CDC, permasalahan yang dihadapi adalah kerjasama yang dijalin oleh CDC kebanyakan hanya berasal dari perusahaan kecil atau dapat dikatakan perusahaan cabang yang skalanya masih dalam ruang lingkup lokal. Berbeda dengan CDC kampus lain seperti UGM, ITB, UNSRI dan lainnya yang pada kenyataannya lebih banyak menjalin kerjasama dengan instansi dan perusahaan yang besar dan ternama. Pihak Eksternal mencakup seluruh civitas akademika Universitas Udayana yang masih perlu untuk mengotimalkan fungsi *Career Development Centre* (CDC) sebagai salah satu strategi unggulan Universitas Udayana dalam pengembangan karir mahasiswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa Universitas Udayana terkait keberadaan ini sangat disayangkan karena pada kenyataannya terdapat banyak mahasiswa yang hingga saat ini belum tahu dan bahkan baru mendengar bahwasanya Universitas Udayana memiliki *Career Development Centre* (CDC) dalam rangka pelatihan karir mahasiswa.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana realisasi *Career Development Centre* (CDC) sebagai strategi unggulan dalam mewujudkan Pengembangan Karir Mahasiswa di Universitas Udayana?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana realisasi *Career Development*

Centre (CDC) sebagai strategi unggulan dalam mewujudkan Pengembangan Karir Mahasiswa di Universitas Udayana?

2. KAJIAN PUSTAKA

Berbicara tentang langkah dalam meningkatkan kualitas SDM penulis melakukan kajian dengan penelitian sebelumnya yang relevan. Maka penulis menjadikan penelitian terdahulu sebagai dasar referensi pembandingan dalam menunjang penelitian ini. Penulis mengkaji penelitian terdahulu sebagai dasar berpikir dan penulis menggunakan tiga hasil penelitian sebagai dasar. Berikut tiga penelitian tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Biner Ambarita (2015) yang berjudul "Strategi Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". Dari penelitian ini menjelaskan peningkatan mutu pendidikan maka Perguruan Tinggi dalam melakukan perbaikan peningkatan mutu maka perguruan tinggi harus menerapkan strategi perbaikan kurikulum, sistem pemberian pelajaran yang bermutu, sistem manajemen pengelola yang profesional, mampu beradaptasi serta memiliki responsifitas yang tinggi sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas SDM yang kreatif, inovatif, mandiri, berdisiplin, bertanggungjawab, dan hal yang tidak kalah penting adalah melahirkan SDM yang memiliki keterampilan dalam menghadapi IPTEK. Penelitian M. Rosul Asmawi yang berjudul "Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi". Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Peningkatan kualitas pendidikan merupakan aspek yang sangat mendesak dan sangat perlu melakukan perbaikan. Peningkatan kualitas

tersebut sewajarnya dapat ditempuh melalui perubahan strategi Sumber Daya Manusia (SDM), Struktur Organisasi, Teknologi, dan Proses Organisasi. Implementasi dari peningkatan mutu pendidikan tersebut bertolak pada 3 aspek utama yaitu, Mahasiswa yang dididik, dosen dan fasilitas. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa perguruan tinggi diharapkan perlu segera meningkatkan mutu pembelajaran dengan berfokus pada 3 aspek diantaranya, Peningkatan kualifikasi tenaga dosen, peningkatan mutu pendidikan SDM sebagai *output* yang memiliki kualitas serta siap berdaya saing dalam menghadapi pasar kerja, Penelitian selanjutnya dilakukan Najmatun Nahdah (2017) yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif". Penelitian ini dilakukan guna melihat proses pengelolaan SDM dan langkah pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan komparatif. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kualitas pendidikan suatu bangsa berpusat pada kualitas SDM pendidikannya. Oleh karena itu pengembangan SDM harus menjadi prioritas utama lembaga pendidikan, dimana pengembangan SDM yang baik akan berorientasi juga terhadap peningkatan keunggulan kompetitif atau daya saing antar lembaga pendidikan tinggi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, proses pengembangan SDM ditempuh melalui tiga tahap diantaranya, Strategi pengkaderan, Strategi pengembangan kemampuan profesional, dan strategi pengembangan karir.

Career Development Center (CDC)

Career Development Centre (CDC) Universitas Udayana bertujuan guna mewujudkan pengembangan karir dan *softskills* mahasiswa di Universitas Udayana. ini sebagai salah satu langkah dalam menyikapi kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Saat ini CDC – Universitas Udayana telah melakukan berbagai kerja sama dengan swasta maupun pemerintah di dalam melaksanakan dan menjalankan tugas pokok dan fungsi seperti: 1) Menginformasikan tentang lowongan karir, baik melalui website maupun lewat pemasangan poster, penyebaran flyer, dan *carrer day*. 2) Melakukan pelatihan *softskill* bagi para mahasiswa dan lulusan 3) Melaksanakan *campus hearing* 4) Rekrutmen karyawan dan *in campuss recruitment* sosialisasi secara berkesinambungan untuk lebih mendekatkan CDC – Universitas Udayana dengan para *stakeholders*. 5) Melaksanakan bimbingan karir bagi mahasiswa dan alumni (cdc.unud.ac.id).

Konsep Manajemen Strategi

Manajemen strategis merupakan cara dan alat dalam melakukan perubahan yang digunakan sebuah organisasi guna membentuk dan mengimplementasikan strategi dalam rangka menjamin keseimbangannya dengan lingkungannya (Eadie, 1989: 164). Manajemen strategis adalah suatu proses yang memiliki keterkaitan dan iteratif yang ditujukan untuk menjaga keberlangsungan sebuah organisasi agar selalu berjalan sesuai dengan kondisi lingkungan (Certo & Peter, 1990: 5). Manajemen Strategis menurut (Flavel dan Williams, 1996: 5) adalah suatu proses

pengarahan organisasi dengan lingkungan eksternalnya, dengan cara memformulasikan dan mengimplementasikan strategi agar terjadi kesesuaian atau kecocokan antara kekuatan dan kelemahan organisasi, dengan lingkungannya. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan perencanaan *Career Development Centre* (CDC) ke dalam satu proses manajemen strategis yang paling penting yaitu; Formulasi strategi yang dijelaskan sebagai berikut. Formulasi strategi, penulis mengidentifikasi *Career Development Centre* (CDC) sebagai salah satu cara untuk menangani permasalahan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Tahap ini merupakan tahap awal ditetapkan visi, misi yang juga menganalisis berbagai aspek internal maupun aspek eksternal sehingga mampu menetapkan tujuan dalam menciptakan strategi yang paling tepat sebagai strategi dalam menyelesaikan permasalahan.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kaswan (2012:6) memberikan pengertian bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani aspek penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam penelitian ini, penulis menganalisis orientasi Manajemen Sumber Daya Manusia ke dalam tiga fungsi operasional diantaranya, a) Fungsi Perencanaan (*Planning*), merupakan fungsi MSDM yang paling awal dan sangat penting

karena meliputi aspek yang meliputi perencanaan, pengelolaan SDM baik dalam jangka menengah hingga jangka panjang. Tahap ini menjadi tahap awal dalam pengambilan keputusan organisasi. b) Fungsi Pengadaan (*Procurement*), merupakan fungsi MSDM dalam memperoleh jenis dan jumlah SDM yang berkecukupan sesuai bidangnya, melalui tahapan memanggil, menyeleksi, menempatkan SDM sesuai dengan aspek yang diperlukan oleh sebuah organisasi. (*the right man the right place*). c) Fungsi Pengembangan (*Development*), fungsi ini diorientasikan dalam mewujudkan peningkatan keterampilan secara teknis, teoritis dan sistematis yang ditempuh dengan proses pendidikan maupun pelatihan yang sudah difasilitasi oleh organisasi tersebut. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk mengkaji permasalahan ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini menganalisis bagaimana realisasi dari CDC dalam mewujudkan pengembangan karir mahasiswa. Tempat pelaksanaan penelitian ini di Universitas Udayana. Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua sumber yakni, sumber data primer dengan melakukan observasi terhadap objek penelitian, dan data tambahan berasal dari data sekunder. Teknik penentuan informan yang dipilih adalah teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara serta dilengkapi dengan dokumentasi. Hasil

dari penelitian ini kemudian akan dilakukan analisis SWOT sehingga dari hasil analisis SWOT ini akan diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman CDC.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Career Development Centre (CDC) Unud merupakan salah satu strategi unggulan dalam meningkatkan *softskill* dan pengembangan karir Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga nantinya lulusannya diharapkan mampu bersaing di dunia global. Strategi ini sebagai salah satu langkah dalam menyikapi keadaan Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun latar belakang terbentuknya CDC Unud mengacu pada Surat Keputusan Rektor No. 45A/H14/HK/2008. Tugas dari pada CDC berdasarkan SK Rektor tersebut berpusat pada tiga tugas diantaranya: 1) Mengembangkan dan menjalankan bagi calon alumni dalam menyiapkan diri sebelum dan sesudah memasuki pasar kerja. 2) Mengadakan hubungan dengan dunia usaha untuk meningkatkan lapangan kerja bagi calon alumni. 3) Membantu pimpinan terkait dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa untuk mendapat layanan informasi ketenagakerjaan. CDC Unud didirikan dengan tujuan untuk mengurangi masa tunggu lulusan Unud dalam memperoleh pekerjaan pertama, membantu menyebarkan informasi kerja, membantu calon lulusan dalam merancang karir dan juga bekerjasama dengan institusi/perusahaan dalam penyebaran informasi dan penempatan kerja. Visi CDC – Unud adalah, menjadikan CDC Unud sebagai pusat peningkatan mutu

lulusan Unud dalam hal soft skill dan pengembangan karir. Adapun pelayanan dan kegiatan CDC Unud adalah sebagai berikut; 1) Penyebaran informasi kerja (*Career Vacancy Information*), Kegiatan ini berfungsi untuk menyediakan informasi yang mencakup karir, informasi magang (*internship*) dan informasi penyediaan lowongan pekerjaan di sebuah perusahaan. Berbagai kesempatan magang di berbagai tempat dan informasi lowongan kerja dapat didapatkan melalui dua bentuk informasi yaitu, *offline* (papan pengumuman) dan *online* (*web, email blast sms gateway* (UNV-UDAYANA) biasanya kita dipakai untuk *sms tracer study*; 2) Penyelenggaraan Bursa Kerja (*Udayana Career Days*), Unud melalui CDC melakukan penyelenggaraan bursa kerja secara rutin setiap tahunnya. Kegiatan ini dilaksanakan dengan melakukan sosialisasi dan informasi-informasi yang menyebar baik secara lisan dan tertulis. Dalam bursa kerja, selain menginformasikan tentang lowongan pekerjaan, perusahaan juga menginformasikan tentang struktur organisasi, jenjang karir, kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya (*campus hiring*); 3) Perencanaan Karir (*Career Counseling*), Dalam perencanaan karir dan memberi wawasan tentang karir bagi para mahasiswa dan Alumni Unud, CDC Unud telah melaksanakan bimbingan karir (*career counseling*) dan pelaksanaan pelatihan *soft skill awareness (softskill class)*.

Bimbingan karir dilaksanakan dalam rangka mempersiapkan para mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja; 4) Pelatihan Melamar Kerja (*Career Training*), Unud

melalui Lembaga *Career Development Centre* melakukan peningkatan kemampuan mahasiswa dalam ber-karir. Sejumlah *workshop* dirancang untuk dilaksanakan setiap tahunnya misalnya *workshop* dan pelatihan untuk memperkenalkan mahasiswa dan alumni dalam pengenalan dunia kerja yang akan mereka hadapi nanti, teknik pembuatan CV dan Teknik wawancara; 5) Layanan Penempatan Kerja, Pemberian pelayanan penempatan kerja terbagi menjadi dua objek diantaranya, mahasiswa (belajar bekerja terpadu) *internship/magang*. CDC membuka magang 3 bulan untuk mahasiswa Juni-Agustus; 6) Kuliah Umum (*Studium General*), CDC mengundang *Public Figure* untuk memberikan pembekalan kepada calon wisudawan sebelum mereka memasuki Dunia Kerja/ dunia diluar kampus; 7) Penjaringan Jejak Alumni (*Tracer Study*).

Analisis Hasil Temuan Keterkaitan Formulasi Strategi CDC dalam Mendukung Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diorientasikan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana fungsi ini sudah dijelaskan pada pembahasan Formulasi Strategi CDC dalam mewujudkan tujuan organisasi yaitu terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. CDC mengambil peranan untuk mendukung terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan memiliki kompetensi serta *softskill* yang tinggi melalui pengembangan karir yang dilaksanakan oleh CDC. Berikut ini dijelaskan secara sistematis

pola hubungan formulasi strategi CDC guna mendukung fungsi MSDM tersebut. 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*), merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menyangkut tahapan merencanakan dan mengelola SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Proses perencanaan strategi dalam mengelola SDM dilaksanakan setelah mahasiswa memasuki perkuliahan di Universitas Udayana. Sejak mahasiswa memasuki masa orientasi, Universitas sudah merencanakan pengelolaan SDM guna mencapai visi unggul secara Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM ini dipusatkan dalam formulasi strategi CDC yang sudah ditetapkan sebelumnya. 2) Fungsi Pengadaan, Formulasi strategi CDC ini tentunya sudah mempertimbangkan proses pengadaan SDM yang dimaksud dalam penjelasan diatas. Adapun kegiatan CDC yang berfungsi dalam mendukung fungsi pengadaan ini adalah, *Career Vagancy Information*, *Udayana Career Days* dan *Career Counseling*. 3) Fungsi Pengembangan, untuk menyikapi fungsi ini formulasi strategi CDC juga sudah menyediakan kegiatan dalam melaksanakan fungsi pengembangan SDM. Strategi CDC menyediakan berbagai kegiatan untuk meningkatkan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir/softskill. Dalam fungsi inilah dapat dilihat secara jelas bahwa formulasi strategi CDC diorientasikan pada pengembangan SDM. Dalam fungsi pengembangan inilah banyak dijelaskan lebih rinci terkait bagaimana pelaksanaan fungsi CDC tersebut. Kegiatan CDC yang relevan dalam menunjang fungsi pengembangan tersebut adalah, *Career*

Training, *Campus Rekrutment*, dan *Softskill Class*.

Hasil Analisis SWOT

Analisis kritis strategi CDC dalam rangka pengembangan karir mahasiswa di Universitas Udayana dapat dianalisa dengan menggunakan analisis SWOT dalam Rencana Strategis Pusat Pengembangan Karir (CDC) Unud. Diketahui bahwa dalam analisis ini penulis menekankan pada 3 aspek yaitu, *resources*, strategi dan kinerja. Hasil akhir penelitian ini dilakukan analisis SWOT dengan uji litmus dan pemberian bobot (*scoring*). Dan hasilnya menjelaskan bahwa Hasil analisis SWOT yang memunculkan alternatif dapat difokuskan berdasarkan bobot tertinggi. Adapun kesimpulan terkait analisis SWOT Strategi Pusat Pengembangan Karir Mahasiswa yang terdiri dari 1 misi, dimana alternatif dari misi ini disimpulkan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis SWOT dengan menitik-beratkan pada misi CDC dalam tiga indikator yaitu, *Resources*, Strategi Dan Kinerja, maka diperoleh hasil SWOT analisis yang menjelaskan bahwa perlunya *New Publik Management* yang mampu meningkatkan fungsi CDC dalam mewujudkan misi peningkatan mutu lulusan dan pengembangan karir mahasiswa di Universitas Udayana. *New Publik Management* ini sebagai hasil rekomendasi baru dalam mengembangkan CDC ke depannya sehingga CDC UNUD dapat mengalami *progres* dan mampu bersaing dengan CDC di kampus lainnya. Untuk pembahasan SWOT Analisis berdasarkan hasil *scoring* yang sudah penulis

akumulasikan berdasarkan *score* tertinggi maka diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Misi : Mewujudkan CDC Unud sebagai wadah dalam meningkatkan kualitas lulusan dan *soft skill* serta pengembangan karir mahasiswa di Universitas Udayana

SO: Meningkatkan kerjasama Pusat Pengembangan Karir dengan *stakeholder-stakeholder* dalam mendukung pelaksanaan strategi 1) *Career Vagancy Information*, 2) *Udayana Career Days*, 3) *Career Training*, 4) *Campus Rekrutment*, 5) *Softskill Class*, 6) *Career Counseling* sehingga terwujud misi CDC dalam meningkatkan mutu lulusan dan pengembangan karir.

ST: Menciptakan sebuah *new model* baru dalam meningkatkan serta merancang SDM, anggaran dan fasilitas yang mampu meningkatkan pelaksanaan fungsi strategi 1) *Career Vagancy Information*, 2) *Udayana Career Days*, 3) *Career Training*, 4) *Campus Rekrutment*, 5) *Softskill Class*, 6) *Career Counseling* dengan menganalisis *new model* yang terbaik dalam meningkatkan kualitas CDC Unud sehingga mampu bersaing dengan CDC di kampus lainnya.

WO: Mengoptimalkan kerjasama dan membuka peluang yang lebih luas lagi dengan berbagai *stakeholders* dan memanfaatkan kerjasama ini dalam meningkatkan kualitas kerja SDM dan mengoptimalkan *stakeholders* tersebut untuk membantu menyokong anggaran setiap pelaksanaan strategi.

WT: Peningkatan kompetensi dan kuantitas SDM dan Pemasukan anggaran melalui

terciptanya *new model* untuk meningkatkan kualitas CDC dan menyiapkan CDC dalam menghadapi persaingan Pusat Pengembangan Karir (CDC) di kampus lain.

Hasil Analisis SWOT Formulasi Strategi Career Development Centre (CDC) dalam Mendukung Fungsi Operasional MSDM sehingga Menghasilkan New Public Management Manajerial.

Berdasarkan hasil analisis SWOT tersebut maka penulis mengamati serta merekomendasikan sebuah *New Public Management Manajerial* yang mampu mengarahkan serta membangun Pusat CDC agar lebih baik kedepannya. Berikut ini penulis akan menjelaskan *New Public Management Manajerial* tersebut. Berikut ini penulis akan menguraikan lebih spesifik *New Public Management Manajerial* yang direkomendasikan oleh penulis sebagai rekomendasi dari hasil Analisis SWOT dengan menggunakan indikator berikut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Ferlie Asbuerner, Filzgerald dan Pettgrew dalam Keban (2004:25) dengan memperhatikan indikator berikut ini diantaranya, Orientasi *The Drive*, Orientasi *Downsizing and Desentralization*, Orientasi *in Search of Excellence*, dan Orientasi *Public Service*. Untuk penjelasan lebih lengkapnya penulis akan menjelaskan bagaimana keterkaitan antara Formulasi Strategi CDC dalam mendukung Fungsi MSDM sehingga melahirkan *New Public Management Manajerial* dalam penjelasan berikutnya. 1)Orientasi *The Drive*, Mengulas kembali orientasi *the drive* dalam *New Public*

Management Manajerial menjelaskan pada fokus nilai efisiensi dalam pengukuran kinerja. Efisiensi yang dimaksudkan disini adalah penggunaan sumber daya dan anggaran suatu proses kinerja. Dalam mewujudkan orientasi *the drive* poin yang harus terpenuhi adalah, lebih berfokus pada manajemen, bukan kebijakan. CDC dapat memaksimalkan fungsi manajemen. Management yang penulis maksudkan dalam hal ini adalah management sumber daya, management anggaran, dan management hubungan luar organisasi. Oleh karena itu *Career Development Center* (CDC) dapat mengambil langkah mengoptimalkan sumber daya yang ada se-efisien mungkin dengan cara menjalin kerjasama dengan seluruh pimpinan fakultas untuk mendukung pelaksanaan *Career Development Center* (CDC) tersebut. Sebagaimana yang sudah penulis jelaskan dalam pembahasan bahwa *Career Development Center* (CDC) melakukan kerjasama dengan berbagai *stakeholders* maka, sebenarnya *stakeholders* ini dapat dimanfaatkan juga oleh *Career Development Center* (CDC) dalam mendukung pelaksanaan. 2) Orientasi *in Search of Excellence*, Mengulas kembali tentang orientasi *Search of Excellence* menitik beratkan pada pemanfaatan dan penggunaan IPTEK. Orientasi *search of excellent* ini pengoptimalan kinerja ditempuh melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Career Development Center* (CDC) dapat menggunakan *imissu* mahasiswa sebagai sumber informasi *campus recruitment*. Hal yang perlu *Career Development Center* (CDC) lakukan adalah menjalin kerjasama dengan pusat informasi

dan komunikasi Unud untuk memasukkan program *Career Development Center* (CDC) ini ke dalam sistem informasi *imissu* mahasiswa. Program lain yang dapat dioptimalkan oleh *Career Development Center* (CDC) yaitu *Career Counseling*. Sama halnya dalam akun *imissu* yang dimiliki setiap mahasiswa ada sebuah link konseling yang tersedia. Sebenarnya *Sistem Information Management* (SIM) Konseling ini juga sangat berpeluang untuk dapat dimanfaatkan dalam melakukan *Career Counseling*. *Career Development Center* (CDC) perlu melakukan sosialisasi dan pelatihan *Career Counseling* kepada para dosen sehingga dosen mampu mengarahkan mahasiswa dalam membentuk ataupun memilih karirnya dimasa mendatang. 3) Orientasi *Public Service*, Mengulas kembali orientasi *public service* orientasi ini adalah penekanan kualitas organisasi dalam mencapai misi dan tujuan yang hendak dicapai dengan memperhatikan kebutuhan pengguna dan masyarakat. Dalam hal ini *Career Development Center* (CDC) sebagai strategi organisasi publik Universitas Udayana dalam memperhatikan kebutuhan ketenagakerjaan. Oleh karena itu misi *Career Development Center* (CDC) yang diharapkan oleh pengguna tersebut sesuai dengan permintaan dan harga pasar. 4) Orientasi *Downsizing and Desentralization*, Sebagaimana yang sudah disinggung dalam penjelasan sebelumnya terkait orientasi ini mengharapkan adanya pendelegasian wewenang kedalam unit-unit yang dibawah. Oleh karena itu hal ini juga akan mengurangi serta memangkas kerumitan struktur. Universitas Udayana diharapkan mampu mendelegasikan kewenangan penuh kepada

Career Development Center (CDC) dalam mengembangkan setiap pengembangan karir kedepannya. Unud harus memberikan kepercayaan kepada unit *Career Development Center* (CDC) dalam mengelola serta memberikan kebebasan kepada Unit *Career Development Center* (CDC) dalam melaksanakan fungsi tanpa adanya intervensi dari pusat. Sehingga baik dalam pengambilan keputusan dan kebijakan *Career Development Center* (CDC) dapat membuat keputusan dalam menangani permasalahan dengan efektif tanpa menunggu waktu yang lama.

5. Kesimpulan

Realisasi *Career Development Center* (CDC) sebagai strategi unggulan dalam mewujudkan pengembangan karir mahasiswa di Universitas Udayana dianalisis dengan analisis SWOT sehingga memperoleh hasil bahwa *Career Development Centre* (CDC) Unud merupakan Formulasi strategi unggulan dalam meningkatkan *softskill* dan pengembangan karir Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga nantinya lulusannya diharapkan mampu bersaing di dunia global. Formulasi strategi ini dimaksudkan mampu mendukung fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Fungsi tersebut diantaranya, fungsi perencanaan, fungsi pengadaan, dan fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan realisasi CDC ini diperoleh hasil analisis SWOT yang menjelaskan hasil;

1. Kekuatan, Adanya berbagai terobosan strategi guna mendukung misi CDC dalam rangka peningkatan mutu lulusan

- dan pengembangan karir mahasiswa di Universitas Udayana. Strategi tersebut diantaranya: 1) *Career Vagancy Information*, 2) *Udayana Career Days*, 3) *Career Training*, 4) *Campus Rekrutment*, 5) *Softskill Class*, 6) *Career Counseling*
2. Kelemahan, Kompetensi dan Kuantitas SDM pengelola Pusat Pengembangan Karir di Universitas Udayana dalam mewujudkan strategi tersebut masih terbatas dan dana yang untuk mendukung tersebut masih minim
 3. Peluang, Adanya kerja sama yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Karir dengan berbagai *stakeholders* yang turut serta mendukung pelaksanaan fungsi strategi CDC yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan mutu kualitas SDM. Perusahaan mensupport dana dalam mendukung kegiatan CDC
 4. Ancaman, Adanya CDC di kampus lain yang juga memiliki strategi yang sama namun pelaksanaannya jauh lebih baik dari segi SDM, Anggaran dari pada strategi CDC yang ada di Unud dalam meingkatkan mutu lulusan dan pengembangan karir mahasiswa

Oleh karena itu penulis merekomendasikan sebuah *New Model Public Management Manjerial* sebagai terobosan baru. Dasar utama penulis merekomendasikan *New Model Public Management Manjerial* ini bertolak dari hasil analisis SWOT khususnya dalam mengamati hasil matriks SWOT yang menjelaskan sebagai berikut.

Misi : Mewujudkan CDC Unud sebagai wadah dalam meningkatkan kualitas lulusan dan *soft skill* serta pengembangan karir mahasiswa di Universitas Udayana

SO: Meningkatkan kerjasama Pusat Pengembangan Karir dengan *stakeholder-stakeholder* dalam mendukung pelaksanaan strategi 1) *Career Vagancy Information*, 2) *Udayana Career Days*, 3) *Career Training*, 4) *Campus Rekrutment*, 5) *Softskill Class*, 6) *Career Counseling* sehingga terwujud misi CDC dalam meningkatkan mutu lulusan dan pengembangan karir.

ST: Menciptakan sebuah *new model* baru dalam meningkatkan serta merancang SDM, anggaran dan fasilitas yang mampu meningkatkan pelaksanaan fungsi strategi 1) *Career Vagancy Information*, 2) *Udayana Career Days*, 3) *Career Training*, 4) *Campus Rekrutment*, 5) *Softskill Class*, 6) *Career Counseling* dengan menganalisis *new model* yang terbaik dalam meningkatkan kualitas CDC Unud sehingga mampu bersaing dengan CDC di kampus lainnya.

WO: Mengoptimalkan kerjasama dan membuka peluang yang lebih luas lagi dengan berbagai *stakeholders* dan memanfaatkan kerjasama ini dalam meningkatkan kualitas kerja SDM dan mengoptimalkan *stakeholders* tersebut untuk membantu menyokong anggaran setiap pelaksanaan strategi .

WT: Peningkatan kompetensi dan kuantitas SDM dan Pemasukan anggaran melalui terciptanya *new model* untuk meningkatkan kualitas CDC dan menyiapkan CDC dalam

menghadapi persaingan Pusat Pengembangan Karir (CDC) di kampus lain.

Saran

Universitas Udayana sebagai wadah pengembangan kualitas SDM menjadikan CDC sebagai pusat pengembangan karir mahasiswa di kampus. Strategi CDC merupakan strategi unggulan dalam menghadapi persaingan global. Realisasi dari pada ini sudah baik namun Universitas Udayana perlu melihat dan mampu menghadapi tantangan perkembangan jaman yang semakin maju. Perkembangan jaman yang baru tentu menitikberatkan pada peningkatan persaingan antar organisasi. Tidak menutup kemungkinan strategi CDC Unud dalam menghadapi tantangan jaman. Universitas Udayana dapat menjadikan *New Model Public Management Manjerial* sebagai terobosan baru dalam meningkatkan fungsi CDC dalam pemenuhan mutu lulusan dan pengembangan karir mahasiswa. Universitas Udayana diharapkan dapat mempertimbangan *New Model Public Management Manjerial* ini untuk dapat diimplementasikan oleh Pusat Pengembangan Karir Mahasiswa di Universitas Udayana ke depannya. Berdasarkan hasil analisis SWOT tersebut maka penulis merekomendasikan sebuah *New Public Management Manajerial* sebagai salah satu terobosan baru dalam mendukung pelaksanaan dan pencapaian misi dari Pusat Pengembangan Karir Mahasiswa Universitas Udayana. *New Public Management Manajerial* berdasarkan pada 4 orientasi diantaranya, 1) Orientasi *The Drive*, orietasi ini mengarahkan CDC pada fokus nilai

efisiensi dalam pengukuran kinerja. Efisiensi yang dimaksudkan disini adalah efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya dan anggaran yang terbatas dalam mencapai kinerja organisasi. 2) Orientasi *in Search of Excellence*, orientasi ini mengarahkan CDC dalam mengutamakan peningkatan kinerja melalui penggunaan IPTEK. 3) Orientasi *Public Service*, orientasi mengarahkan penekanan CDC dalam mencapai misi dan tujuan yang akan direalisasikan dengan memperhatikan kebutuhan pengguna dan masyarakat. 4) Orientasi *Downsizing and Desentralization*, orientasi ini mengarahkan CDC dalam pelimpahan serta pendelegasian wewenang kepada unit bawah sehingga akan memangkas rumitnya struktur organisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, Rendy, Yani Alfian, dan Ujud Rusdia. 2018. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Buku Profil Pusat Profil Pusat Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (ECDC) Universitas Udayana tahun 2019
- David Fred R. 2017. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Kartono DT dan Hanif Nucholis. *Konsep dan Teori Pembangunan*. . (e-book).
- Keban Yeremias. 2014. *Enam Dimensi Administrasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Nurman. 2015. *Strategi Pembangunan Daerah*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Pasolong Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Jakarta : Penerbit Gava Media.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2017. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Siagian,P. Sondang, 2008, *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group
- Thoha Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group
- Karya Tulis Ilmiah/Dokumen/Jurnal**
- Artawan, Made I. 2002. *Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi*. Website : I.Made Artawan.co. id.
- Asmawi, Rosul M. 2001. *Peningkatan Mutu Lulusan di FISIP UNIS Tangerang*. Tangerang : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang.
- Ambarita Biner. 2015. *Strategi Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Unimed 2(1) : 1-14
- Arief, Mohammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. Tesis. Malang: Pps UIN Maliki, 2013
- Dabutar AR. 2015. *BAB II Landasan Teori Pengembangan Karir*. Diakses dari repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1776/5/118320184_file5.pdf pada 15 oktober 2019
- Fauji H. 2013. *Tinjauan Pustaka Pengertian Pembangunan*. Diakses pada <http://digilib.unila.ac.id/982/8/BAB%20II.pdf>.
- Febriyanto. 2015. *Strategi Peningkatan Kewirausahaan Bagi Mahasiswa di Pendidikan Tinggi*. Jurnal Bisnis Darmajaya 01(01) : 106-114.
- Hutasuhut FZ. 2014. *Pengembangan Karir : Career Acceleration Development Program (Cadp) Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan D.I*. Yogyakarta. Skripsi. Diakses

- dari <http://eprints.undip.ac.id/42834/1/HUTASUHUT.pdf>. Pada 15 oktober 2019.
- Maisun. *New Publik Management (NPM) Pendekatan Baru Manajemen Sektor Publik*. Diakses, pada https://www.academia.edu/9100472/NEW_PUBLIC_MANAGEMENT_NPM_PENDEKATAN_BARU_MANAJEMEN_SEKTOR_PUBLIK pada 30 agustus 2019.
- Nahdah Najmatun. 2017. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*. Tesis. Diakses dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/11080/1/15710026.pdf> pada 26 september 2019.
- Rusmini. 2015. *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/56567-ID-peningkatan-mutu-lembaga-pendidikan-tingg.pdf> pada 27 agustus 2019
- Taufiqrokhman. 2016. *Manajemen Strategik*. Diakses dari <https://moestopo.ac.id/wp-content/uploads/2016/09/MANAJEMEN-STRATEGIK-Oleh-Dr.-Taufiqrokhman.-M.Si.pdf> pada 20 Maret 2019.
- Tim Dosen Pengajar Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. (2009). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses dari <http://digilib.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/1/--timpengaja-16-1-msdm.pdf>
- Wachid Abdul. 2014. *Teori Manajemen Publik*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang. Diakses dari https://www.academia.edu/9763025/Teori_Manajemen_Publik.
- <http://www.bps.go.id> "Tingkat Pengangguran Terbuka-Badan Pusat Statistik". Diakses pada 1 agustus 2019
- <http://www.bps.go.id> "Angka Harapan Hidup (AHH)". Diakses pada 13 agustus 2019
- <http://library.binus.ac.id> "Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia". Diakses pada 10 September 2019
- <https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/IPEM4542-M1.pdf> "New Public Management Manajerialisme". Diakses pada 7 agustus 2019
- <http://digilib.unila.ac.id/7020/15/BAB%20II.pdf> "Tinjauan Pustaka Pengembangan Karir.
- <http://simkatmawa.ristekdikti.go.id> "Sistem Informasi Manajemen Peningkatan Kemahasiswaan". Diakses pada 3 oktober 2019.
- <http://unud.ac.id> "Profil Universitas Udayana". Diakses pada 15 oktober 2019

Web Resmi

<https://cdc.unud.ac.id/pages/view/visi-dan-misi-career-development-center-universitas-udayana>. Diakses pada 14 agustus 2019