PANDUAN

Career Development Center

(CDC)

Learn

Lead

Earn

2015

UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

VISI

"Pusat Pencerahan Dan Transformasi Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan seni (IPTEKs) Berbasis Peradaban Islam"

MISI

1) Menciptakan atmosfir akademik yang kondusif bagi peningkatan mutu perguruan tinggi dan kualitas kehidupan bermasyarakat.
2) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang merefleksikan kemapanan integrasi antara nilai ajaran Islam dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Ipteks).
3) Mewujudkan universitas yang mandiri, berkarakter, bertatakelola baik, dan berdaya saing menuju universitas riset dengan mengembangkan nilai spiritual dan tradisi keilmuan.

KATA PENGANTAR

Buku panduan karir ini disusun dalam rangka untuk memberikan informasi kepada mahasiswa dan lulusan Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar agar memahami profesi sesuai bidangnya dan mengetahui kompetensi yang diperlukan oleh masing-masing profesi tersebut. Buku ini mendeskripsikan tentang profil lulusan UIN Alauddin Makassar, jenis dan deskripsi kerja profesi lulusan UIN Alauddin Makassar serta kompetensi yang harus dimiliki pada tiap-tiap profesi tersebut. Mengingat jenis profesi dan tuntutan kompetensi yang terus menerus mengalami perubahan, maka buku ini terbuka untuk mendapatkan masukan dan informasi tambahan bagi penyempurnaan isi yang disampaikan.

Dalam rangka menunjang pelaksanaan program penyelarasan pendidikan dengan dunia kerja, sangat diperlukan pemberdayaan *Career Development Center* (CDC) di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar agar dapat membantu calon lulusan dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja. Buku Panduan ini memuat tentang latar belakang dan program-program yang selayaknya dilakukan. Diharapkan buku panduan ini dapat digunakan sebagai acuan oleh pimpinan dan pengelola dalam pemberdayaan Pengembangan *Career Development Center* (CDC) di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih yang kepada pihak-pihak lain yang telah membantu kelancaran penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi upaya peningkatan *link and match* antara lulusan UIN Alauddin Makassar dengan dunia kerja serta sebagai manifestasi terhadap pengembangan sumber daya manusia berkualitas untuk Indonesia berkemajuan.

Makassar, Agustus 2015

Penyusun

DAFTAR ISI

Pengantar Rektor i

Daftar Isi **ii**

Daftar Istilah iii

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Tujuan dan Manfaat 2

1.2 Struktur Buku Panduan 2

2. Pendirian dan Pengembangan Career Development Center (CDC) 3

3. Kegiatan Career Development Center (CDC) 8

3.1 Penyebaran informasi kerja 10

3.2 Penyebaran informasi bursa kerja 11

3.3 Perencanaan karir 15

3.4 Pelatihan-pelatihan 17

3.5 Layanan penempatan kerja 21

3.6 Konseling karir 21

4. Penutup 24

Daftar Referensi 26

Daftar Istilah

1. **Pusat Karir**: lembaga di dalam struktur PT yang melakukan fungsi mempertemukan mahasiswa dan lulusan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan).
2. **Bursa Kerja**: istilah yang digunakan oleh Kemenakertrans yang merujuk pada lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan). Bursa Kerja terdiri atas Bursa Kerja Pemerintah, Bursa Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus (BKK). Pusat karir dikelompokkan ke dalam BKK.
3. **Pelatihan:** dalam buku ini yang dimaksud dengan pelatihan adalah pelatihan yang terkait dengan upaya peningkatan keterampilan pencari kerja dalam memasuki dan memeroleh pekerjaan.
4. **Magang:** kegiatan kerja yang bersifat sementara dan dalam kurun waktu tertentu untuk memeroleh pengalaman di suatu institusi tertentu.
5. **Bursa Kerja Online:** adalah bursa kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dalam mempertemukan/memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja (pengusaha) melalui situs web.
6. **Pameran Bursa Kerja:** dikenal juga dengan istilah *job fair*, *career expo*, merupakan arena pertemuan antara pencari kerja dan penyedia kerja.
7. **Rekrutmen Kampus:** kegiatan seleksi dan penerimaan tenaga kerja yang dilaksanakan di dalam kampus.
8. **Konseling Kerja dan Karir:** kegiatan untuk membantu lulusan dalam pemilihan pekerjaan yang sesuai berupa asesmen serta pemberian saran dan masukan yang bersifat individual.
9. **Media Pusat Karir:** adalah fasilitas cetakan atau virtual yang berisi informasi mengenai layanan pusat karir serta pedoman dan tips bagi pencari kerja.
10. **Promosi:** yang dimaksudkan adalah promosi dari pusat karir yaitu upaya pengenalan pusat karir dan layanannya kepada penyedia kerja.
11. **Sosialisasi:** adalah kegiatan untuk mengenalkan pusat karir dan layanannya kepada mahasiswa.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 menegaskan visi pembangunan nasional menuju “Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur” yang diwujudkan antara lain melalui 2 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, di Indonesia jumlah pengangguran menurut data Statistik Tenaga Kerja Indonesia (2011) adalah sebesar 8.012.000 orang. Di antara pengangguran tersebut, jumlah pengangguran terdidik (pengangguran lulusan D3 dan S1) mencapai 21%. Meskipun masih menunjukkan proporsi lebih kecil daripada pengangguran tak terdidik, namun dalam lima tahun terakhir jumlah pengangguran terdidik makin meningkat signifikan. Bila dihitung berdasarkan data pengangguran terdidik tahun 2004-2009 yang bertambah sebanyak 529.662 jiwa (585.358 pada tahun 2004 menjadi 1.115.020 pada tahun 2009) maka rerata jumlah pengangguran berpendidikan tinggi per tahun bertambah 106.000 jiwa. Hal ini bisa dimengerti mengingat jumlah lulusan PT per tahun sekitar 655.012 orang yang berasal dari lebih 3000 PT di Indonesia (Statistik Pendidikan Tinggi Indonesia, 2010).

Beberapa hal yang menjadi penyebab tingginya angka pengangguran berpendidikan tinggi ini diantaranya adalah ketidaksesuaian antara pemerolehan kompetensi pendidikan dengan kebutuhan/persyaratan lapangan kerja yang tersedia, atau ketidakseimbangan antara permintaan dengan penawaran, serta kualitas SDM yang dihasilkan. Kondisi ini juga diperlihatkan oleh perbandingan jumlah tenaga kerja yang ada berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tenaga kerja berpendidikan menengah (SMA/MA/SMK) dengan berpendidikan tinggi 7: 1.

Pendidikan berbasis kompetensi sangat diperlukan untuk dapat merespon kebutuhan dunia kerja yang bergerak kearah yang lebih kompleks. Era globalisasi yang diikuti dengan perjanjian perdagangan bebas antar bangsa akan memberikan konsekuensi logis terhadap persaingan dari tingkat nasional maupun internasional. Saat ini telah dilakukan beberapa program yang menghasilkan lulusan untuk lebih kompetitif dalam

mencari kerja, dan dapat menghasilkan inovasi potensial yang pantas untuk ditindaklanjuti, seperti, (1) Pendidikan Kewirausahaan, (2) Program Kreativitas Mahasiswa (PKM), (3) Program Mahasiswa Wirausaha (*Student Entrepreneurship Program*), dan (4) program *co- operative (co-op) Education* yang memungkinkan mahasiswa magang di UKM. Hal itulah yang menjadi dasar UIN Alauddin Makassar membentuk lembaga pusat karir dengan nama *Career Development Center* (CDC) yang memberikan layanan kepada lulusan untuk menambah keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Hal itu dilakukan dalam upaya untuk memenuhi komitmen global dalam mencapai sasaran *Milenium Development Goal*s *(MDGs), Education for All (EFA) dan Education for Sustainable Development (EfSD).*

1.2. Tujuan dan Manfaat

Penyelenggaraan program sistem pengembangan pusat karir *Career Development Center* (CDC) UIN Alauddin Makassar bertujuan untuk:

a. Mengetahui penyerapan, proses dan posisi lulusan dalam dunia kerja;
b. Menyiapkan lulusan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja;
c. Membantu program pemerintah dalam rangka memetakan dan menyelaraskan kebutuhan dunia kerja dengan pendidikan tinggi di Indonesia.

1.3. Struktur Buku Panduan

Panduan ini disusun untuk membantu *Career Development Center* (CDC) UIN Alauddin Makassar dalam pengembangan fungsi pusat karir. Buku Panduan terdiri atas 3 bagian utama. *Bagian pertama,* berisi pendahuluan yang menggambarkan latar belakang, tujuan dan manfaat serta struktur buku panduan. *Bagian kedua*, berisi pendirian dan pengembangan *Career Development Center* (CDC) UIN Alauddin Makassar. *Bagian ketiga*, berisi berbagai kegiatan yang dapat dilakukan oleh pusat karir PT yang juga menjelaskan pengertian dan uraian langkah-langkah pelaksanaannya.

2. PENDIRIAN DAN PENGEMBANGAN PUSAT KARIR

Pimpinan Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar menyadari betapa pentingnya pendirian pusat karir pada level Universitas. Pusat karir inilah yang bernama *Career Development Center* (CDC). Bahkan jika memungkinkan ada perpanjangan tangan sampai ke level Fakultas. Meskipun beberapa tahun sebelumnya telah dijalankan fungsi-fungsi pusat karir meskipun bukan oleh lembaga pusat karir *Career Development Center* (CDC) sendiri.

Gambar 1: Ruang Career Development Center (CDC) UIN Alauddin Makassar

Fungsi dari *Career Development Center* (CDC) Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang disesuaikan dengan aturan kemenakertrans, yakni:

a. Memfasilitasi alumni Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sebagai pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaannya sesuai dengan bakat, minat dan keterampilannya.
b. Membantu perusahaan pengguna tenaga kerja alumni Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar untuk menyediakan dan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesional sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
c. Melaksanakan rekrutmen tenaga kerja alumni Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar melalui bursa kerja.

d. Mengurangi angka pengangguran alumni Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar melalui peningkatan penempatan tenaga kerja.

Pengembangan *Career Development Center* (CDC) Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar senantiasa dilakukan dan direncanakan mengalami peningkatan target dan sasaran dari tahun ke tahun. Di tahun 2015 ini, lebih fokus pada penguatan sistem kelembagaan CDC UINAM, termasuk memulai pengembangan berbasis *online system*. Yang tidak kalah penting penguatan sarana dan prasarana dan peningkatan kompetensi petugas CDC UINAM. Sementara di tahun 2016 sudah direncanakan pengembangan CDC UINAM dengan perusahaan lokal Sulawesi Selatan. Lalu pada tahun 2017 direncanakan kerjasama CDC UINAM dengan perusahaan lokal dan nasional dan pada tahun 2018 direncanakan pengembangan kerjasama CDC UINAM dengan perusahaan lokal nasional dan multinasional. Selengkapnya dapat dilihat pada roadmap pengembangan *Career Development Center* (CDC) UIN Alauddin Makassar tahun 2015-2018 di bawah ini:

ROADMAP PENGEMBANGAN *CAREER DEVELOPMENT CENTER* (CDC) - UIN ALAUDDIN MAKASSAR, TAHUN **2015-2018**

NO	PENJABARAN ROADMAP CDC UINAM	TAHUN							
		2015		2016		2017		2018	
1	TARGET	a	Penguatan Sistem Kelembagaan CDC UINAM	a	Pengembangan Kerjasama CDC UINAM dengan Perusahaan Lokal (Sulsel)	a	Pengembangan Kerjasama CDC UINAM dengan Perusahaan Lokal & Nasional	a	Pengembangan Kerjasama CDC UINAM dengan Perusahaan, Lokal, Nasional & Multinasional
		b	Tersosialisasinya CDC UINAM ke Perusahaan	b	Konektivitas Job Opportunity Perusahaan Lokal (Sulsel)	b	Konektivitas Job Opportunity Perusahaan Lokal & Nasional	b	Konektivitas Job Opportunity Perusahaan Lokal, Nasional dan Multinasional
		c	Pengembangan CDC Berbasis *Online System*	c	Program Persiapan Karir Bagi Calon Sarjana	c	Program Persiapan Karir Bagi Calon Sarjana	c	Program Persiapan Karir Bagi Calon Sarjana
		d	Pelaksanaan Program Persiapan Karir Bagi Calon Sarjana	d	Terlaksananya Kegiatan Scholarship Expo & Job Fair	d	Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja (Khusus Alumni)	d	Perekrutan dan penempatan Tenaga Kerja (Alumni & Umum)
		e	Terlaksananaya Kegiatan Job Fair CDC UINAM			e	Terlaksananya Kegiatan Scholarship Expo & Job Fair	e	Terlaksananya Kegiatan Scholarship Expo & Job Fair
						f	CDC UINAM Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Ketenagakerjaan	f	CDC UINAM Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Ketenagakerjaan
2	SASARAN	a	Sarana dan Prasarana Sekretariat CDC UINAM	a	Perusahaan Lokal (Sulsel)	a	Perusahaan Lokal & Nasional	a	Perusahaan Lokal, Nasional dan Multinasional
		b	Kompetensi Petugas CDC UINAM	b	Sertifikasi Profesi Bagi Petugas CDC UINAM	b	Penambahan Jumlah Petugas CDC UINAM yang Bersertifkasi	b	Penambahan Jumlah Petugas CDC UINAM yang Bersertifkasi
		c	*Fresh Graduates* (Alumni UIN yang Baru Selesai)	c	Calon Sarjana, *Fresh Graduates* UINAM dan *Experience Worker*	c	Calon Sarjana, *Fresh Graduates* UINAM dan *Experience Worker*	c	Calon Sarjana, *Fresh Graduates* UINAM & *Experience Worker*

ROADMAP PENGEMBANGAN *CAREER DEVELOPMENT CENTER* (CDC) - UIN ALAUDDIN MAKASSAR, TAHUN : **2015-2018**

NO	PENJABARAN ROADMAP CDC UINAM	TAHUN							
		2015		2016		2017		2018	
3	PENJABARAN PROGRAM/KEGIATAN	a	Pembenahan Sekretariat dan Izin BKK Disnaker	a	Pengembangan Sekretariat Menjadi *Service Career Center*	a	Pengembangan Sekretariat Menjadi Pusat Pelatihan yang Bersertifikasi	a	Menjadikan CDC UINAM Menjadi Pusat Layanan Ketenagakerjaan yang
		b	Lounching CDC UINAM	b	Penjajakan Kerjasama *Job Opportunity* dengan Perusahaan Lokal (Sulsel)	b	Penjajakan Kerjasama *Job Opportunity* dengan Perusahaan Lokal dan Nasional	b	Penjajakan Kerjasama *Job Opportunity* dengan Perusahaan Lokal, Nasional dan Multinasional
		c	Sertifikasi Kompetensi Petugas CDC UINAM	c	Menambah Jumlah Petugas yang Bersertifikasi Kompetensi Bidang Ketenagakerjaan	c	Menambah Jumlah Petugas yang Bersertifikasi Kompetensi Bidang Ketenagakerjaan	c	Menambah Jumlah Petugas yang Bersertifikasi Kompetensi Bidang Ketenagakerjaan
		d	Aplikasi CDC UINAM: Playstore dan Appstore	d	Pelaksanaan Program Persiapan Karir Bagi Calon Sarjana	d	Pelaksanaan Program Persiapan Karir Bagi Calon Sarjana	d	Pelaksanaan Program Persiapan Karir Bagi Calon Sarjana
		e	Tracer Study	e	Tracer Study	e	Tracer Study	e	Tracer Study
		f	Pelayanan Penerbitan Formulir AK/I (Kartu Kuning)	f	Pelayanan Penerbitan Formulir AK/I (Kartu Kuning)	f	Pelayanan Penerbitan Formulir AK/I (Kartu Kuning)	f	Pelayanan Penerbitan Formulir AK/I dan KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)
		g	Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja	g	Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Skala Lokal (Sulsel)	g	Pelaksanaan Program Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja Skala Lokal dan Nasional	g	Pelaksanaan Program Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja Skala Lokal, Nasional dan Internasional
		h	Job Fair	h	*Job Fair* dan *Scholarship Expo*	h	Program Pengembangan CDC UINAM Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Ketenagakerjaan	h	Program Pengembangan CDC UINAM Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Ketenagakerjaan
						i	*Job Fair* dan *Scholarship Expo*	i	*Job Fair* dan *Scholarship Expo*

PENJABARAN AGENDA KERJA *CAREER DEVELOPMENT CENTER* (CDC) UIN ALAUDDIN MAKASSAR, TAHUN 2015-2018

NO	JENIS KEGIATAN	2015			2016			2017			2018		
1	Pengurusan Administrasi - Tanda Daftar BKK dari Disnaker Kota Makassar												
2	Kunjungan Kerja Disnaker Kota Makassar ke Sekretariat CDC UINAM												
3	Pembenahan Sekretariat & Struktur Organisasi												
4	Lounching *Career Development Center* (CDC) UINAM												
5	Sosialisasi CDC UINAM di Perusahaan-perusahaan												
6	Penjajakan Kerjasama dengan Perusahaan Peserta Job Fair UINAM												
7	Benchmarking ke CDC UI, ITB dan Kementerian Tenaga Kerja												
8	Penguatan Kelembagaan Melalui Bimtek Antarkerja Oleh Disnaker (Provinsi/Kota)												
9	Sertifikasi Kompetensi Petugas Antarkerja dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)												
10	Pengembangan BKK dan IPK melalui *online system*												
11	Penerbitan Bursa Kerja Online Kerjasama Disnaker, JoBstreet dan Perusahaan												
12	Pembuatan Aplikasi CDC UINAM di *Playstore* dan *Appstore*												
13	*Tracer Study* Alumni UIN Alauddin Makassar												
14	Pelayanan Penerbitan Formulir AK/I (Kartu Kuning)												
15	Program Persiapan Karir: *Soft Skill Awareness Program for Jobseeker*												
16	Orientasi Pra Pemberangkatan Tenaga Kerja (Koordinasi Disnaker)												
17	Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja (Koordinasi Disnaker)												
18	Bursa Kerja (*Job Fair*) Kerjasama dengan Disnaker Kota/Provinsi												
19	Laporan Penempatan Tenaga Kerja Alumni UINAM												
20	laporan Hasil Kerja CDC UINAM dan Evaluasi												

3. KEGIATAN PUSAT KARIR

Pusat karir pada *Career Development Center* (CDC) Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar berfungsi menjembatani kebutuhan informasi dunia kerja yang diperlukan oleh kampus 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. Dengan anggapan seperti itu, maka Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar merasa tertantang 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 lancar.

Sebagaimana kehidupan Rasulullah SAW yang senantiasa menampakkan usaha dan kerja keras dalam mengembangkan perekonomian pribadinya dan ekonomi ummatnya. Kebanggaan bekerja dan semangat Rasul yang berprestasi atas dasar hasil keringatnya sendiri tergambar dalam hadist berikut. Rasulullah bersabda :

سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ :الْوَلِيدُ بن مُحَمَّدٍ الْمُوَقَّرِيُّ، عَنْ ثَوْرِ بن يَزِيدَ، عَنْ خَالِدِ بن مَعْدَانَ، عَنِ الْمِقْدَامِ بن مَعْدِي كَرِبٍ، قَالَ وَكَانَ :مَا أَكَلَ أَحَدٌ مِنْ بني آدَمَ طَعَامًا هُوَ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمِلِ يَدَيْهِ، قَالَ نَبِيُّ اللَّهِ:صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ دَاوُدُ عَلَيْهِ السَّلامُ يَأْكُلُ مِنْ عَمِلِ يَدَيْهِ

Artinya: "Tiada seorang pun yang makan makanan yang lebih baik dari pada makan yang diperoleh dari hasil dari keringatnya sendiri. Sesungguhnya Nabi Allah Daud AS itu pun makan dari hasil karyanya sendiri" (HR. Bukhari).

Selain belajar untuk mendapatkan pengetahuan spesifik sesuai bidang ilmu yang ditekuni, mahasiswa perlu memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan yang kelak mereka tekuni dan berbagai kompetensi yang diperlukan bagi mereka untuk bekerja. Oleh karena itu pihak kampus merasa keberadaan pada *Career Development Center* (CDC) ini sangat penting untuk melakukan pembinaan karir yang memadai kepada mahasiswa dan lulusannya. Jadi bukan hanya disibukkan dengan kegiatan pembelajaran kurikuler saja tapi tetap membuat kegiatan pembinaan karir calon alumni.

Mengingat dunia kerja semakin kompleks dinamikanya dan informasi yang semakin maju, maka pihak yang terkait di kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dituntut melakukan:

a. Dosen terus menerus memutakhirkan proses pembelajaran, baik materi ajar, referensi, teknik dan pendekatan (*approaches*), seperti meneguhkan penerapan STILeS (Studies, Teacher, Integrated Learning System) dalam kelas. STILeS adalah sistem pembelajaran terintegrasi yang diarahkan untuk mewujudkan rumah peradaban UIN Alauddin. Keunggulan STILeS terletak pada enam aspek integrasi yang wajib diterapkan dalam setiap proses pembelajaran. Keenam aspek integrasi tersebut mencakup: (1) Integrasi pembelajaran Teacher Centered Learning (TCL) dan Student Centered Learning; (2) Integrasi berbagai model pembelajaran; (3) Integrasi keilmuan Islam dan sainstek; (4) Integrasi *hard skill* dan *soft skill*; (5) Integrasi hasil penelitian terbaru dalam pembelajaran; dan (6) Integrasi pengabdian kepada masyarakat dalam pembelajaran.
b. Pengampu kebijakan mengarahkan PT dalam mencapai tujuan pembelajaran yang dikehendaki dengan memutakhirkan sarana dan prasarana pembelajaran, seperti laboratorium, ruang kelas, serta fasilitas penunjang lainnya baik di tingkat departemen, jurusan, program studi, Fakultas maupun PT.
c. Staf penunjang mampu memberikan pelayanan yang lebih baik guna pencapaian tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Dengan demikian, ada dua hal penting yang telah menjadi perhatian PT yaitu proses pembelajaran dan pembinaan karir. Keduanya diperlukan agar mahasiswa memiliki gambaran kegiatan yang akan mereka jalankan setelah lulus sehingga dapat merencanakan perjalanan karir mereka kelak. Persiapan terjun ke dunia kerja yang diperkenalkan sedini mungkin sejak mereka menjadi mahasiswa akan membantu dalam masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pusat karir *Career Development Center* (CDC) Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar mencakup: (1) penyebaran informasi kerja, (2) penyelenggaraan bursa kerja, (3) perencanaan karir, (4) pelatihan-pelatihan, (5) layanan penempatan kerja, dan (6) konseling karir

3.1. Penyebaran informasi kerja

Berdasarkan kebijakan internal UIN Alaudin Makassar, penyebaran informasi kerja dilakukan UIN Alauddin Makassar melalui sebuah Pusat Pengembangan Karir, *Career Development Center (CDC*) UIN Alauddin Makassar yang dibentuk sejak tahun

2015. Unit ini merupakan ujung tombak kegiatan tersebut.

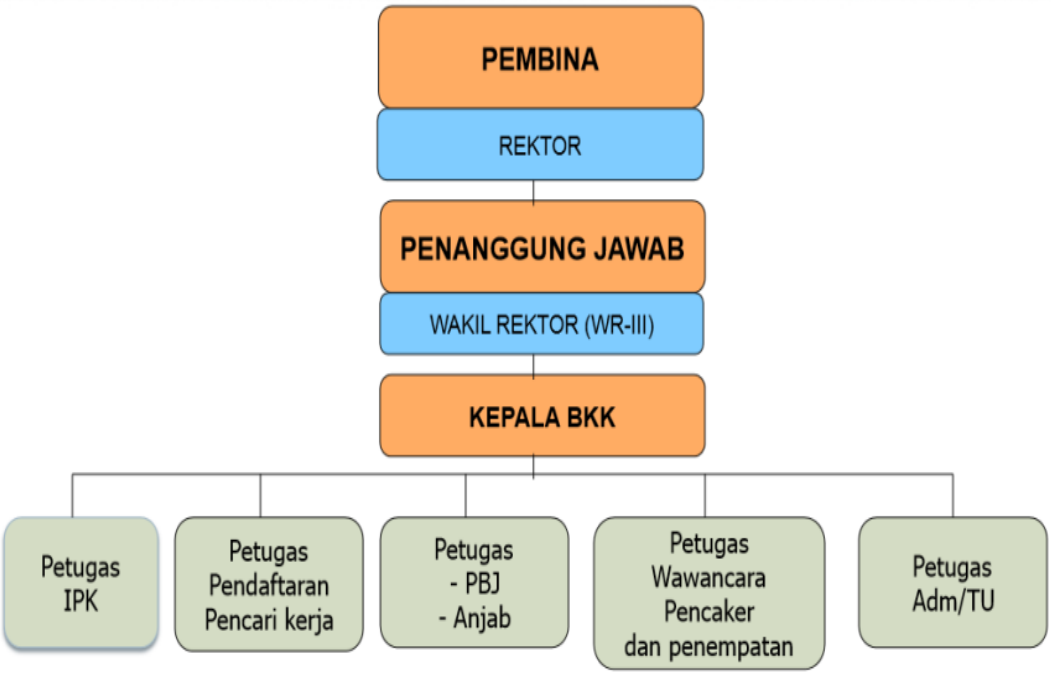
Untuk mendapatkan informasi tentang rekrutmen kerja, maka penanggung jawab program membangun jejaring dengan berbagai instansi/lembaga penyedia lapangan kerja melalui bagian kerjasama UIN Alauddin Makassar. Kerjasama antara lain berisi keinginan untuk sharing informasi peluang kerja dan karakteristik lulusan yang diperlukan.

Penyebaran informasi kerja dilakukan baik secara manual melalui penyebaran leaflet di papan pengumuman yang tersedia di sekitar kampus terutama di papan pengumuman bagian Humas UIN Alauddin Makassar maupun melalui online seperti facebook, whattsapp, Instagram dan media sosial lainnya. Penyebaran informasi juga dilakukan melalui siaran radio "Syiar" Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta dapat dilihat pada website UIN Alauddin Makassar. Disamping itu, UIN Alauddin secara khusus menyediakan laman penyebaran informasi kerja pada laman *http://alumnikarir.uin-alauddin.ac.id/halaman_depan/fo-tampil.php*. UIN Alauddin Makassar melalui Pusat Pengembangan Karir (CDC) secara periodik memuat informasi lowongan kerja pada laman tersebut.

Gambar 1. Portal Alumni dan Karir UIN Alauddin Makassar

3.2.Penyelenggaraan Bursa Kerja

Bursa kerja sebagai lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan). Berdasarkan kategorisasi bursa kerja dari Kemenakertrans (2011) yang membagi tiga kategori, yakni bursa kerja pemerintah, bursa kerja swasta dan bursa kerja khusus, maka pusat karir yang berada di lingkungan PT dimasukkan ke dalam kelompok Bursa Kerja Khusus (BKK).



Gambar 2. Struktur Oraganisasi BKK Career Development Center (CDC) UIN Alauddin Makassar.

Adapun struktur organisasi dan pengelola BKK *Career Development Center* (CDC) Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar:

1. Terdiri dari pimpinan, urusan pendaftaran dan lowongan, urusan informasi pasar kerja dan kunjungan perusahaan, penyuluhan bimbingan jabatan, analisis jabatan serta tata usaha BKK.
2. BKK di masing-masing satuan memperoleh surat persetujuan dari kantor dinas yang membidangi ketenagakerjaan dan wajib memasang papan nama di depan kantor BKK yang bersangkutan.
3. Pengelola BKK ditunjuk atau ditetapkan oleh kepala sekolah bagi BKK di satuan pendidikan menengah, oleh rektor atau pembantu rektor bagi BKK di satuan Pendidikan Tinggi dan oleh pimpinan lembaga bagi BKK di lembaga pelatihan kerja.
4. Pengelola BKK harus telah mengikuti pemanduan/Bimtek penyelenggaraan Bursa Kerja.

Dalam melaksanakan kegiatan antar kerja/pelayanan penempatan tenaga kerja BKK maka ruang lingkup kegiatan BKK adalah:

a. Mendaftarkan dan mendata pencari kerja lulusan;
b. Mendaftarkan dan mendata lowongan kesempatan kerja;

c. Melakukan bimbingan kepada pencari kerja untuk mengetahui bakat minat dan kemampuannya, sesuai kebutuhan pengguna tenaga kerja;
d. Menghimpun data pengguna tenaga kerja dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang berada di wilayah BKK;
e. Tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Organisasi BKK *Career Development Center* (CDC) Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sekurang-kurangnya terdiri dari:

a. Petugas informasi pasar kerja (IPK);
b. Petugas Pendaftaran Pencari Kerja;
c. Petugas penyuluhan dan bimbingan jabatan;
d. Petugas Wawancara dan Pencari Kerja;
e. Petugas Pendaftar Lowongan Pekerjaan;
f. Petugas Administasi/Tata Usaha;
g. Petugas Penempatan Tenaga Kerja.

Seiring dengan perkembangan media informasi, UIN Alauddin berupaya untuk memberikan akses yang lebih luas bagi seluruh warga kampus dalam menelusuri informasi kerja, maka pihak institusi juga menyediakan fasilitas online bursa kerja. Kegiatan sosialisasi bursa kerja ini telah dilaksanakan setiap tahun. Pada tahun 2015, Bursa Kerja bagi calon alumni dan alumni UIN Alauddin Makassar diselenggarakan berdasarkan Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 33 Tahun 2015 tentang Panitia Pelaksana, Narasumber dan Moderator Sosialisasi Bursa Kerja bagi calon alumni dan alumni UIN Alauddin Makassar. Kegiatan ini bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Kegiatan terbaru yang telah dilakukan terkait penyelenggaraan bursa kerja ini adalah Job Fair 2015 selama 2 hari dari tanggal 13-14 Desember 2015 bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar. Kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan SK Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 257 Tahun 2015 tentang Panitia Pelaksana Job Fair Calon Alumni dan Alumni IAIN/UIN Alauddin Makassar Tahun 2015.

Kegiatan ini menghadirkan 100 perusahaan dari berbagai jenis usaha. Perusahaan tersebut antara lain PT. Dika, PT. Mandala Multifinance, PT. Fastrata Buana, PT. Bank CIMB Niaga, PT. Home Credit Indonesia, PT. MNC Sky Vision, PT. SGB Makassar, PT.

MPF, Bank Danamon, Bank Sahabat Sampoerna, PT. BRI Life, PT. Sinar Galesong Pratama.

Pelaksanaan bursa kerja tersebut memberikan peluang yang lebih besar kepada mahasiswa dan alumni untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya terkait peluang kerja di instansi-instansi yang hadir pada kegiatan tersebut. Informasi terkait kegiatan ini dapat dilihat pada laman *http://www.uin-alauddin.ac.id/uin-5438-job-fair-uin-alauddin-diikuti-100-perusahaan.html.*

3.3.Perencanaan karir

UIN Alauddin Makassar melalui *Center for Career Development* juga memiliki kebijakan terkait perencanaan karir. Layanan perencanaan karir kepada mahasiswa dilaksanakan baik secara personal maupun secara kelompok dalam bentuk program bimbingan perencanaan karir agar memilih pekerjaan yang sesuai dengan keilmuan, juga bagaimana merencanakan karir yang realistik dengan kondisi tiap wilayah, personil dan kemampuan alumni.

Kebijakan perencanaan karir mahasiswa dilaksanakan melalui beberapa hal antara lain:

a. Pelibatan mahasiswa dalam penelitian yang dilakukan oleh dosen sebagai tahap awal perkenalan bagi mahasiswa yang ingin menggeluti karir sebagai peneliti.
b. Perencanaan akan karir mahasiswa juga dilakukan dengan menawarkan mata kuliah Kewirausahaan bagi semua mahasiswa sebagai tahap awal perkenalan kepada mahasiswa terkait berbagai hal yang bisa dilakukan untuk melakukan wirausaha.
c. UIN Alauddin Makassar melalui *Center for Career Development* juga mendirikan pusat Inkubator Kewirausahaan sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mempraktekkan secara langsung teori kewirausahaan yang telah mereka dapatkan dan sekaligus sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mengasah jiwa kewirausahaan mereka sejak dini.

Gambar 5. Contoh Kegiatan Perencanaan Karir Bagi Alumni UIN Alauddin Yang Difasilitasi oleh Alumni Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin

Pelaksanaan perencanaan karir ini selain dilakukan secara terprogram oleh pihak Universitas dan Fakultas juga dilakukan secara personal oleh dosen. Bahkan perencanaan karir mahasiswa yang dilakukan oleh pihak Universitas dan Fakultas dilaksanakan dengan melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga yang dibentuk oleh alumni. Sebagaimana beberapa contoh yang dilaksanakan pada Fakultas Syariah dan Hukum berikut ini:

a. Alumni Fakultas Syariah dan Hukum dilibatkan dalam pemberian pelatihan advokasi berupa pembimbingan Penguatan Kompetensi Advokasi/Kepengacaraan bagi mahasiswa Jurusan Hukum Pidana dan Ketatanegaraan berdasarkan SK Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar Nomor 176 Tahun 2015.
b. Pemberian Pelatihan Penyusunan Dokumen Hukum bagi Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum berdasarkan SK Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar Nomor 486A Tahun 2015.
c. Asosiasi Pengacara Syariah Indonesia Wilayah Sulawesi Selatan yang mengadakan kegiatan pelayanan pelatihan profesi advokat.

3.4. Pelatihan

Pelatihan atau *training* adalah suatu pendidikan singkat non formal yang dapat memberikan keahlian atau keterampilan tertentu yang diharapkan. Sebagai contoh, seorang lulusan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk mengasah kemampuan penggunaan program-program komputer yang

berhubungan dengan pengembangan media pembelajaran berbasis aplikasi kekinian yang tidak didapat di dalam perkuliahan.

Pelaksanaan pelatihan ini bisa bersifat rutin/reguler (beberapa kali dalam seminggu) atau intensif (satu paket dalam waktu sekian hari atau minggu), tergantung kebutuhan dan cepat atau lambatnya hasil pelatihan tersebut akan diaplikasikan. Pengguna lulusan sekarang ini mencari dan merekrut calon karyawan dengan berbagai kompetensi dan sertifikasi tetapi pada akhirnya mereka akan menyeleksi berdasarkan kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan. Oleh sebab itu, pusat karir tidak saja menawarkan pelatihan kepada para mahasiswa namun juga mengarahkan dan mencarikan pelatihan yang tepat.

Jenis-jenis pelatihan yang dapat ditawarkan oleh pusat karir adalah sebagai berikut: *Softskills dan Technical skills*. Jenis-jenis pelatihan yang dapat ditawarkan oleh pusat karir adalah sebagai berikut:

Pertama, Softskills (Contohnya (1) Kepemimpinan/*leadership,* (2) Teknik negosiasi; (3) Teknik persuasi; (4) Teknik presentasi (dengan dibantu perangkat komunikasi multimedia); (5) Komunikasi non verbal; (6) Perencanaan, koordinasi dan pelaksanaan; (7) Dokumentasi ide dan informasi; (8) Komunikasi; (9) Kerjasama tim; (10) Pemecahan masalah; (11) Inisiatif; (12) Perencanaan dan organisasi; (13) Manajemen diri; (14) Kemampuan belajar sepanjang hayat; (15) Penulisan dan pendokumentasian laporan dan dokumen lainnya.

Kedua, Keahlian Teknis atau *Technical skills* (Contohnya (1) Pelatihan komputer berbasis program studi (CARR, CAD, SPSS, dll); (2) Bahasa Inggris untuk berbagai keperluan (*English for specific purposes*): *English for doctors, English for communication, English for engineers*, dan lain-lain; (3) Penggunaan alat-alat komunikasi modern; (4) Keterampilan multimedia sebagai perangkat komunikasi

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

Keempat, pelatihan teknik wawancara. Wawancara dapat menjadi info 'tambahan' yang tidak tertulis dalam surat lamaran atau CV. Situasi wawancara 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 SDM PT atau mengundang staf SDM dari beberapa pengguna untuk memberikan masukan kepada para peserta pelatihan

Kelima, pelatihan peningkatan kepribadian. Peningkatan kepribadian diperlukan untuk mengoreksi hal-hal kecil yang mungkin menurunkan nilai dan daya saing kita di pasar kerja. Pelatihan mencakup: cara berbicara, berbusana, etiket-etiket tertentu dan lain-lain. Berikut adalah tahapan pelaksanaan pelatihan di pusat karir dari mulai penetapan jenis pelatihan yang akan ditawarkan sampai pelaksanaan evaluasi pelatihan, yaitu:

1. Penetapan jenis pelatihan yang akan ditawarkan.
2. Penetapan target peserta pelatihan (mahasiswa/lulusan/umum).
3. Penetapan rutinitas pelatihan, tentukan apakah pelatihan yang akan diselenggarakan merupakan pelatihan rutin atau non-rutin.
4. Penyusunan jadwal pelatihan rutin dalam bentuk kalender mingguan atau bulanan.
5. Perekrutan pelatih (*trainer*) sesuai dengan kebutuhan pelatihan (bisa dari dalam universitas ataupun lainnya).
6. Pengumuman jadwal pelatihan kepada Prodi/Fakultas, lulusan dan/atau masyarakat umum.
7. Pendaftaran peserta pelatihan (diupayakan 2 minggu sebelum pelatihan dimulai).
8. Pelaksanaan pelatihan sesuai jadwal.
9. Evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Adapun kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh *Center for Career Development* UIN Alauddin berupa pemberian pelatihan melamar kerja bagi mahasiswa dan alumni UIN Alauddin Makassar. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mahasiswa dalam menyiapkan dokumen lamaran kerja. Selain itu, juga dilakukan dengan mengadakan workshop/pelatihan persiapan melamar kerja dan

pembekalan kepada mahasiswa berupa kompetensi dan skill yang mereka butuhkan untuk mampu berkompetisi dalam melamar kerja.

Berbagai pelatihan telah dilaksanakan di Pusat pengembangan karir UIN Alauddin Makassar seperti pelatihan pembuatan *curriculum vitae*, pembuatan lamaran kerja, pelatihan *job interview* dan *public speaking*.

Disamping kegiatan pelatihan yang bersifat khsusus untuk melamar kerja tersebut. UIN Alauddin Makassar melalui Pusat Pengembangan Karir, Fakultas-Fakultas, maupun prodi juga menyelenggarakan berbagai kegiatan pelatihan bagi mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mahasiswa pada beberapa aspek sebagaimana contoh berikut:

a. UIN Alauddin Makassar memberikan Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah kepada 160 Mahasiswa pada Tahun 2015. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam menulis karya ilmiah. Hal ini sangat bermanfaat ketika mereka nantinya akan melamar kerja. Informasi lengkap terkait pelatihan ini dapat dilihat pada laman *http://unit.uin-alauddin.ac.id/index.php/2015/12/14/pelatihan-penulisan-karya-tulis-ilmiah-bagi-mahasiswa-penerima-beasiswa-bidikmisi-periode-tahun-2015-uin-alauddin-makassar-2015/*
b. 30 mahasiswa UIN Alauddin Makassar mengikuti Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Tingkat Menengah. Pelatihan ini bertujuan untuk mendorong, membimbing serta mengarahkan potensi kepemimpinan bagi mahasiswa. Informasi terkait kegiatan ini dapat dilihat pada laman: *http://unit.uin-alauddin.ac.id/index.php/2015/12/14/latihan-kepemimpinan-mahasiswa-tingkat-menengah-uin-alauddin-makassar-2015/*
c. 140 mahasiswa UIN Alauddin Makassar Mengikuti Pelatihan Riset Bagi Tahun 2015. Kegiatan ini bertujuan membekali mahasiswa dengan kemampuan dan keterampilan terkait *research*. Informasi lengkapnya dapat dilihat pada laman: *http://unit.uin-alauddin.ac.id/index.php/2015/12/14/pelatihan-riset-mahasiswa-penerima-program-beasiswa-bidikmisi-periode-tahun-2014-uin-alauddin-makassar-tahun-2015/*
d. 49 Mahasiswa Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat mengikuti Pelatihan TOEFL. Pelatihan tersebut berguna untuk membekali mahasiswa dengan kemampuan bahasa Inggris yang akan sangat berguna ketika mereka akan melamar kerja atau lanjut studi ke jenjang yang lebih tinggi. Informasi terkait hal ini dapat dilihat pada laman: *http://www.uin-alauddin.ac.id/uin-4300-hmj-kesmas-gelar-test-toefl-bersama-briton.html*.

3.5. Layanan penempatan kerja

Center for Career Development UIN Alauddin Makassar juga membe layanan penempatan kerja di instasi pemerintah maupun swasta bagi mahasiswa dan alumni UIN Alauddin Makassar. Hal ini dimulai pada saat penempatan mahasiswa untuk melakukan kegiatan-kegiatan seperti kegiatan pemagangan, Praktek Pengalaman Lapangan (PPL), dan kegiatan praktikum yang disesuaikan dengan prodi masing-masing mahasiswa sampai pada penempatan mahasiswa tersebut untuk bekerja ditempat magang dan praktikum mereka. Hal ini sangat memungkinkan terutama untuk instansi pemerintah dan swasta yang sudah memiliki MoU dengan UIN Alauddin Makassar terkait peluang penempatan kerja bagi alumni UIN Alauddin Makassar.

3.6. Konseling Karir

Konseling karir (*job/career counseling*) adalah kegiatan yang membantu lulusan dalam memilih tempat kerja. Konseling karir tidak hanya sekedar mencocokkan keinginan lulusan dan kebutuhan perusahaan. Konseling dilakukan oleh konselor profesional dan konsultan yang memiliki kompetensi untuk memberikan bantuan kepada lulusan dalam memberikan informasi tentang dunia kerja yang akan ditekuninya.

Unesco (1998), menyebutkan bahwa konseling karir mencakup (a) menolong para individu dalam memahami kemampuan yang lebih luas, dalam hal minat, nilai, kemampuan dan cocok dengan kepribadian, (b) menghubungkan mahasiswa dengan sumber-sumber lain agar mereka semakin memahami kerja dan pekerjaan, (c) melibatkan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan agar mereka kelak dapat memilih karir yang sesuai dengan minat, nilai, kemampuan dan cocok dengan kepribadian mereka, dan (d) menolong mereka untuk mengatur karir mereka sendiri (termasuk mengatur transisi karir dan menyeimbangkan berbagai tanggung jawab yang dijalani) dan juga menjadi sosok pembelajar sepanjang hayat dalam kerangka pengembangan profesionalisme.

Konseling karir dilakukan dengan koordinasi kepada tenaga profesional (konselor atau psikolog). Contohnya yang dilakukan oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendirikan pusat konseling dan pengembangan karir. Konselor yang berada disana berasal dari psikolog dan konselor serta assessor.

Melalui konseling karir, lulusan dapat memperoleh:

a. Gambaran tentang bidang pekerjaan yang akan ditekuni dan masa depan

perkembangan dirinya jika meniti karir di bidang tersebut. Dalam salah satu ayat Al-Qur'an dikatakan bahwa janganlah kamu mengatakan apa yang kamu tidak berilmu tentangnya (QS Al-Isra/ 17: 36). Mengatakan disini mengandung makna yang luas, antara lain berkata dengan lisan, sikap dan tindak tanduk. Maka dalam menentukan pekerjaan/profesi yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu sebarapa besar potensi yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita menentukan atau memilih suatu pekerjaan/profesi.

b. Saran-saran yang bermanfaat untuk pengembangan diri yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme berkelanjutan.
c. Konseling karir merupakan kegiatan yang perlu dilakukan sepanjang lulusan meniti karir dan tidak hanya terbatas saat lulus dan mencari pekerjaan saja.

Selain tiga hal di atas, konseling karir juga membimbing para pencari kerja untuk tidak hanya mengejar dunia (pekerjaan itu saja) tapi lebih menganggap bahwa bekerja itu sebagai ibadah kepada Allah SWT. Hal itu menguatkan agar gaji yang diterima berberkah di sisi Allah SWT agar selamat dunia dan akhirat. Sebagaimana dalam Islam diajarkan bahwa beramal artinya beraktifitas dalam dan demi hidup dan kehidupan. Karena dalam Islam tidak dikenal pemisahan antara dunia–akhirat, agama–dunia, maka segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan oleh Islam. Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata sebagimana FirmanNya: "tidaklah aku ciptakan jin dan manusia melainkan untuk mengabdi kepadaKu" (QS Adz-Zaariyaat/ 51 : 56)

Terkait dengan pekerjaan ini, Rasulullah SAW bersabda: "*bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok*." Dalam ungkapan lain dikatakan juga, "*Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada muslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja."* Dalam hadits ini dijelaskan bahwa lebih baik bekerja dari pada meminta, sesusah-susahnya mencari kerja setidaknya seorang muslim haruslah bekerja keras, berusaha untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya, dimana sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang pekerja keras dan Allah tidak menyukai orang-orang yang malas.

DAFTAR REFERENSI

Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS (Eds). Handbook of career theory. Cambridge: Cambridge University Press; 1989

Benkeser P, Newstetter W. Integrating softskills in a BME curriculum. Proceeding of the 2004 American Society for Engineering Education Annual Conference and Exposition. 2004.

Bennett N, Dunne E, Carré C. Patterns of core and generic skill provision in higher education. Higher Education. 1999; Vol 37, No 1: 71-93.

Ebbers LH and Henry SI. Cultural competence: a new challenge to student affairs professionals. NASPA Journal. 1990; Vol 27, No 4.

Fikawati S dan Syafiq A. Laporan *tracer study* UI 2008. Depok: CDC-UI; 2008.

Harvey L. New realities: the relationship between higher education and employment. Tertiary Education and Management. 2000; Vol 6, No 1: 3-17.

Hodges D and Burchel N. Business graduate's competencies: employers' view on importance and performance. Asia Pacific Journal of Cooperative Education. 2003; 4 (2): 16-22.

Kerstens LM. The study of alumni professional success, commitment to the university and role of academic learning environment. The Hague: Lemma Publisher; 2006.

MacGuire R. Competence framework (internet). Available from http://www.pjonline.com/ pdf/hp/200504/hp_200504_careers.pdf.

Nicholson N and West M. 1989. Transitions, work histories, and careers. In Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS (eds). Handbook of career theory. Cambridge: Cambridge University Press; 1989

Sagmeister G. Early career education. In Teichler U (ed). Career of university graduates. The Netherlands: Spinger; 2007.

Sailah I. Pengembangan *softskills* di perguruan tinggi. Jakarta: Dirjen Dikti, Depdiknas; 2008.

Schomburg H. Handbook for *tracer study*(internet). Available from www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/mat/ handbook_v2.doc.

Schutt Jr. DA. How to plan and develop a career center. New York: Ferguson Publishing Company; 2007.

Silver J. An evaluation of the employability skills acquired by industrial placement students

(internet). Available from http://www.edu.salford.ac.uk/her/proceedings/ papers / js_03.rtf.

Smith K and Bers T. Improving alumni survey response rates: an experiment and cost- benefit analysis. Research in Higher Education. 1987; Vol 27 No 3: 218-225.

20

Spencer LM, Spencer SM. *Competence at work. Models for superior performance.* US: Wiley & Sons, Inc; 1993.

Teichler U. Graduate employment and work in Europe: diverse situation and common perception. Tertiary Education Management. 2002; Vol 8: 199-216.

Teichler U. Graduate employment and work: various issues in a comparative perspective. In Teichler U (ed.). *Career of university graduates*. The Netherlands: Springer; 2007.

Teichler U. *Higher education and the world of work. Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*. Rotterdam/Taipei: Sense Publisher; 2009.

Treleavan L and Vola R. Integrating the development of graduate attributes through constructive alignment. Journal of Marketing Education. 2008; Vol 30, No 2: 160-173.

UNESCO. Handbook on career counselling. A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings. Paris: UNESCO; 1998.

Zey M, Luedke A, Murdock S. Changing employment and requirements for college graduates: focus group interviews with industry, agency, and school district representatives in Texas. Report to the Office of the Chancellor. Texas: The Texas A & M University System; 1999.

KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN
NOMOR: 168.D TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN CAREER DEVELOPMENT CENTER (CDC)
UIN ALAUDDIN MAKASSAR

REKTOR UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Menimbang : a. bahwa untuk memastikan terselenggaranya penyebaran informasi kerja penyelenggaraan bursa kerja, perencanaan karir, pelatihan melamar kerja, dan layanan penempatan kerja secara sistematis dan tepat sasaran, maka mekanismenya perlu diatur melalui suatu pedoman;

b. bahwa Pedoman *Career Development Center (CDC)* UIN Alauddin Makassar harus ditetapkan melalui keputusan rektor.

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kelola UIN Alauddin Makassar;
6. Peraturan Menteri Agama RI No. 85 Tahun 2013 tentang Perubahan Organisasi dan Tata Kelola UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin No.129C Tahun 2013 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 129D Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Integrasi Keilmuan Bagi Mahasiswa UIN Alauddin Makassar.
9. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 05C Tahun 2015 tentang Struktur organisasi *Career Development Center (CDC)*.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG PEDOMAN CAREER DEVELOPMENT CENTER (CDC) UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

PERTAMA : Pedoman *Career Development Center (CDC)* UIN Alauddin Makassar sebagai acuan bagi pengelola *Career Development Center (CDC)* tingkat Universitas dalam melaksanakan tugas pokoknya;

KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak mulai ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan ditinjau kembali dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

DITETAPKAN DI : MAKASSAR
PADA TANGGAL : 04 Agustus 2015

Prof. Dr. H. Musafir, M. Si.
NIP. 19550717 198603 1 003

Tembusan:

1. Menteri Agama RI di Jakarta;
2. Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI di Jakarta;
3. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Dirjen Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kemenristek Dikti RI di Jakarta;
5. Direktur Pendidikan Tinggi Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
6. Dekan Fakultas dalam lingkungan UIN Alauddin di Makassar;
8. Kopertais Wilayah VIII di Makassar;
9. Ketua Lembaga dalam lingkungan UIN Alauddin di Makassar;
10. Kepala Biro dalam lingkungan UIN Alauddin di Makassar;
12. Arsip.