

SKRIPSI
UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT
EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN
METRO

Oleh :

PUTRI EKA DWI JIWANI

NPM.1288894



Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO

1438 H/2017 M

**UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT
EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN
METRO**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Strata Satu

Oleh :

PUTRI EKA DWI JIWANI

NPM.1288894

Pembimbing I : Drs. Dri Santoso, MH.

Pembimbing II : Suraya Murcitaningrum, M.SI

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

METRO

1438 H/2017 M

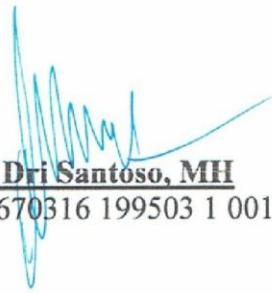
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT
EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN
METRO**

Nama : **Putri Eka Dwi Jiwani**
NPM : 1288894
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESy)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah disetujui untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I


Drs. Dri Santoso, MH

NIP. 19670316 199503 1 001

Metro, Juni 2017
Pembimbing II


Suraya Murcitaningrum, M.SI

NIP. 19801106 200912 2 001

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Pengajuan Skripsi untuk Dimunaqosyah
Saudari Putri Eka Dwi Jiwani

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **Putri Eka Dwi Jiwani**
NPM : 1288894
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESy)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT
EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN METRO**

Sudah dapat kami setuju dan dapat dimunaqosyahkan Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.
Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Drs. Dri Santoso, MH
NIP. 19670316 199503 1 001

Metro, Juni 2017
Pembimbing II



Suraya Murcitaningrum, M.SI
NIP. 19801106 200912 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B- 567./In.28/FEBI/PP.009/...07./...2017

Skripsi dengan Judul: UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN METRO, disusun oleh PUTRI EKA DWI JIWANI, NPM.1288894, Jurusan: Ekonomi Syariah (ESy) telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Kamis / 22 Juni 2017.

TIM MUNAQOSYAH:

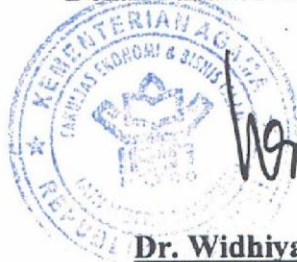
Ketua/Moderator : Drs. Dri Santoso, MH

Penguji I : Liberty, SE., MA

Penguji II : Suraya Murcitaningrum, M.S.I

Sekretaris : Enny Puji Lestari, M.E.Sy

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum

NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PUTRI EKA DWI JIWANI (1288894) - UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN METRO.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC) mulai diberlakukan di tahun 2015. Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama di bidang sumber daya manusia atau tenaga kerja. Masih terdapat beberapa kelemahan dari SDM Indonesia seperti produktivitas yang rendah, tingkat pendidikan dan penguasaan bahasa asing yang rendah, serta keterampilan dan keahlian yang belum memadai. Padahal dengan adanya MEA maka akan terjadi persaingan dengan SDM yang berasal dari Negara asing. MEA akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Untuk itu diperlukan perhatian yang serius untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia. Pendidikan Islam mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan cirinya sebagai pendidikan agama, secara ideal berfungsi dalam menyiapkan SDM yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun hal karakter, sikap moral, dan penghayatan serta pengamalan ajaran agama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi MEA. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas SDM (mahasiswa) dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah dengan melakukan perekrutan dan seleksi kepada calon mahasiswa baru dengan persyaratan yang lebih ketat, penguatan dalam proses melalui pendidikan dan pelatihan, memperbaiki kurikulum yang berstandar nasional bahkan global, serta meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Selain upaya-upaya tersebut, dibutuhkan juga kerja sama yang baik antara mahasiswa dengan IAIN Metro.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Eka Dwi Jiwani

NPM : 1288894

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juni2017

Yang menyatakan



Putri Eka Dwi Jiwani
NPM. 1288894

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا
تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹

¹QS. Al-Baqarah (2): 30.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang telah memberi arti dalam perjalanan hidup saya:

Tercinta Ayahanda Asrobi dan Ibunda Aan Darwati. Terima kasih atas segala perjuangan, do'a restu dan kasih sayang kalian. Rangkaian do'a disetiap sujud kalian yang tiada pernah henti terus mengiringi dan menguatkan setiap langkah perjalanan hidup anakmu ini.

Untuk yang tersayang, si cantik Annasta Tisya; teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2012 kelas D Ekonomi Syariah; dan sahabat-sahabat terbaik saya.

Terima kasih atas segala perhatian dan kasih sayangnya selama ini. Do'a dan dukungan kalian telah mengantarkan saya ke gerbang awal perjalanan yang kian dewasa.

Untuk almamater tercinta, IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar strata satu (SI).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro, Drs. Dri Santoso, MH dan Suraya Murcitaningrum, M.SI selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada bapak dan ibu dosen/karyawan IAIN Metro yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana kepada penulis semasa kuliah. Ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penelitian.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Semoga kebaikan semua pihak yang membantu mendapat balasan dari Allah SWT.

Metro, Juni 2017

Penulis



Putri Eka Dwi Jiwani

NPM: 1288894

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Penelitian Relevan.....	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2. Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Berkualitas	11
B. Sumber Daya Manusia Berbasis Islam	12
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas.....	14
1. Proses Pengembangan	16
2. Metode Pengembangan	18
D. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).....	28

1. Latar Belakang dan Motivasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)	28
2. Tujuan Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN	34
3. Dampak yang Dihadapi Indonesia dengan Adanya MEA.....	35
4. Manfaat, Peluang, dan Tantangan untuk Memasuki MEA	36

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	39
B. Sumber Data.....	40
C. Teknik Pengumpulan Data.....	42
D. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum IAIN Metro	45
1. Profil IAIN Metro.....	45
2. Visi dan Misi IAIN Metro	50
3. Struktur Organisasi IAIN Metro	51
B. Deskripsi Hasil Penelitian	52
1. Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan IAIN Metro dalam Menghadapi MEA	52
2. Analisis Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan IAIN Metro dalam Menghadapi MEA	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Unsur-unsur Penting dari CetakBiru MEA	29
2. Struktur Organisasi IAIN Metro	51

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
2. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
3. Surat Tugas
4. Surat Izin Riset
5. Surat Prasurvey
6. Alat Pengumpul Data (APD)
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
8. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mulai berlaku sejak tahun 2015. MEA ini mengintegrasikan seluruh negara-negara di kawasan Asia Tenggara dalam berbagai bidang terutama di bidang ekonomi, misalnya bidang ketenagakerjaan, investasi, produk, modal hingga jasa. Bagi Indonesia, sangat perlu untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi MEA. Ketenagakerjaan atau sumber daya manusia (SDM) ini menjadi salah satu isu yang mengemuka terkait dengan implementasi MEA.¹

Sumber daya manusia kita dikhawatirkan tidak akan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lainnya yang mempunyai kualitas yang lebih baik. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang memperlihatkan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia. Rendahnya SDM ini berdampak negatif pada produktivitas, kreativitas, daya saing, dan akutnya mentalitas birokrasi.² Menurut laporan dari UNDP tahun 2014, dilihat dari Human Development Indeks (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indonesia berada pada peringkat ke 108 dari 187 negara. Kita berada

¹ Anung Pramudyo, "Mempersiapkan Sumber Daya manusia Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015" dalam *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JBMA)*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Administrasi), Vol. II, No. 2/September 2015, h. 92.

² Toni Hartono, *Mekanisme Ekonomi Dalam Konteks Ekonomi Indonesia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 404.

di bawah negara-negara tetangga seperti Singapura (peringkat 18), Malaysia (peringkat 64), Thailand (peringkat 103), dan Filipina (peringkat 114).³

Demikian pula jika kita melihat struktur angkatan kerja Indonesia, menurut data dari Biro Pusat Statistik (BPS), per Februari 2014 angkatan kerja telah mencapai 125,3 juta orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 55,31 juta (46,8 persen) lulusan Sekolah Dasar (SD), disusul lulusan sekolah menengah pertama sebanyak 21,06 juta, sekolah menengah atas 18,91 juta, dan sekolah menengah kejuruan sebanyak 10,91 juta orang. Sementara angkatan kerja dengan pendidikan setingkat diploma hanya sebanyak 3,13 juta dan sarjana hanya 8,85 juta orang saja. Masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia ini akan melemahkan daya saing Indonesia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Sedangkan menurut *Asian Productivity Organization* (APO) kesiapan tenaga kerja Indonesia menunjukkan dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya sekitar 4,3 persen yang terampil, sedangkan Filipina 8,3 persen, Malaysia (32,6), dan Singapura (34,7).⁴

Salah satu hal yang juga perlu untuk diwaspadai atau diperhatikan dari pemberlakuan MEA ini adalah tentang bebasnya aliran dari tenaga kerja ahli. Tenaga kerja ahli yang dapat dengan bebas dipertukarkan pada MEA di tahun 2015 mengacu pada persetujuan MRA (*mutual recognition agreement*) yang telah disepakati oleh negara-negara anggota ASEAN. MRA merupakan kesempatan yang diakui bersama oleh seluruh negara ASEAN untuk saling

³ Anung Pramudyo, "Mempersiapkan Sumber.", h. 93.

⁴ *Ibid.*

mengakui atau menerima beberapa atau semua aspek hasil penilaian seperti hasil tes atau berupa sertifikat kompetensi. Pertukaran tenaga kerja ahli tersebut tentu harus diterima sebagai konsekuensi dari kesepakatan tersebut, padahal dari segi SDM, tenaga kerja Indonesia memiliki beberapa kelemahan yang masih harus dibenahi, diantaranya produktifitas tenaga kerja yang dinilai masih rendah, rata-rata pendidikan dan kemampuan berbahasa asing yang rendah, tingkat pengangguran masih tinggi, ketrampilan dan keahlian yang masih belum memadai, serta berbagai kelemahan lainya.⁵

Sumber daya manusia merupakan satunya-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.⁶

Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur, diantaranya melalui pendidikan. Pendidikan ini merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya.

⁵ *Ibid.*

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 3.

Pendidikan berperan besar dalam meningkatkan mutu SDM, sebab itu mutu pendidikan di Indonesia perlu ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kurikulum dan sistem belajar mengajar perlu ditinjau kembali dan ditingkatkan. Pelatihan-pelatihan yang efektif perlu dirancang untuk meningkatkan kualitas SDM.⁷ Pendidikan tidak bisa dipisahkan dari kenyataan hidup dimasa yang akan datang, yakni masa di mana anak didik itu mengarungi kehidupan. Oleh karena itu, pendidikan harus didesain untuk kehidupan lebih baik pada masa mendatang, begitu pula penanaman nilai-nilai yang mampu membekali kehidupan di masa datang, yang bersumber dari agama juga harus diberikan.

Pendidikan Islam mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan cirinya sebagai pendidikan agama, secara ideal berfungsi dalam penyiapan SDM yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun hal karakter, sikap moral, dan penghayatan serta pengamalan ajaran agama. Secara singkat, pendidikan Islam yang ideal berfungsi membina dan menyiapkan anak didik yang berilmu, berteknologi, berketrampilan tinggi serta beriman dan beramal sholeh.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro sebagai perguruan tinggi mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian yang bernaftaskan Islam. Program pendidikan akademik yang

⁷ *Ibid.*, h. 14.

terdapat di IAIN Metro antara lain Program Sarjana Strata Satu (S1), Program Diploma Tiga (DIII), dan Program Pascasarjana.

Program pendidikan di IAIN Metro terbagi menjadi tiga jurusan yaitu jurusan terbiyah dengan lima program studi yaitu Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Pendidikan Guru *Madrasah Ibtidaiyah* (PGMI), Pendidikan Bahasa Inggris (PBI), dan Pendidikan Guru *Raudhatul Athfal* (PGRA). Jurusan syariah dengan lima prodgam studi yaitu Ahwalus Syakhshiyah (AS), Ekonomi Syariah (ESy), D3-Perbankan Syariah (D3-PBS), Hukum Ekonomi Syariah (HESy), dan S1-Perbankan Syariah (S1-PBS). Jurusan Dakwah dan Komunikasi dengan dua program studi yaitu Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) dan Bahasa dan Sastra Arab (BAS). Serta dalam program pasca sarjana terdapat dua program studi yaitu S2 Pendidikan Agama Islam (S2-PAI), dan S2 Hukum Keluarga (S2-HK).

Sehubungan dengan mulai diberlakukannya MEA, IAIN Metro akan melakukan pembenahan kurikulum yang mengacu kepada kurikulum yang berstandar nasional, baik itu kurikulum Tarbiyah, Syariah maupun Dakwah. Sehingga muatan dari kurikulum itu benar-benar bisa memberikan bekal kepada calon alumni untuk menghadapi masyarakatnya. Sedangkan dari sisi SDM pendidiknya, IAIN selalu mendorong untuk meningkatkan kompetensi yaitu melalui jalur pendidikan, baik formal maupun nonformal. Sehingga diharapkan *output* dari proses pelaksanaan pembelajaran itu mempunyai bekal yang lebih baik untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.⁸

⁸ Wawancara dengan A. Jamil, Wakil Ketua II dan dosen IAIN Metro, 26 Oktober 2016.

Menurut penuturan Liberty, bahwa MEA merupakan tantangan bagi IAIN Metro untuk dapat mengentaskan alumni yang berkualitas. Sehingga perlu dilakukan penambahan dosen ekonomi di IAIN Metro atau diadakannya pelatihan-pelatihan kepada dosen-dosen ekonomi khususnya yang berhubungan dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN. Program pelatihan dan pengembangan professional tenaga kependidikan akan memberikan informasi baru kepada mereka, baik berupa pengetahuan, keterampilan, pembinaan sikap dan komitmen mengajar sebagai tugas professional yang mulia. Meningkatnya kualitas dosen diharapkan dapat juga meningkatkan kualitas mahasiswanya sehingga dapat menghasilkan alumni yang berkualitas.⁹

IAIN Metro memegang peranan penting dalam membangun sumber daya manusia yang kompetitif dan mampu bersaing dengan negara lain. Mahasiswa adalah salah satu calon tenaga kerja terdidik yang harus memiliki kemampuan dan sudah pasti harus memahami diri untuk bersiap menghadapi persaingan di MEA. Untuk meningkatkan kesiapan lulusan dari IAIN Metro dalam menghadapi MEA dan mengantisipasi persaingan global, maka IAIN Metro harus memperkuat sumber daya mahasiswanya, seperti memperkuat basic bahasa, peningkatan kemampuan informasi teknologi (IT), dan penguasaan intelektual mahasiswa, serta nilai-nilai agamanya. Peran IAIN Metro sangat strategis untuk melahirkan lulusan dengan kualitas baik, kompetensi global serta mampu bersaing di level ASEAN hingga dunia.

⁹ Wawancara dengan Liberty, Dosen IAIN Metro, 27 Oktober 2016.

Berdasarkan dari latar belakang yang terurai di atas serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul: “UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN METRO”.

B. Pertanyaan Penelitian

Adapun perumusan dan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi MEA?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi MEA.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi MEA.
- b. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan upaya untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan serta menambah wawasan di bidang pengembangan sumber daya manusia.

- c. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, masukan atau saran dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

D. Penelitian Relevan

Sebagai tinjauan pustaka peneliti melakukan penelusuran terhadap beberapa karya ilmiah sebelumnya yang relevan dan menjadi pembanding dalam bentuk skripsi dan jurnal ilmiah. Adapun di antara karya-karya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh Yuniati dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2016 yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta. Skripsi ini menjelaskan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah yang dilakukan dengan orientasi dan pelatihan, serta pengembangan karier.¹⁰
2. Jurnal ilmiah yang ditulis oleh Suriyati, dosen tetap Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai pada tahun 2016 yang berjudul Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jurnal ini membahas tentang tinjauan strategi pendidikan Islam, karakteristik dan

¹⁰ Yuniati, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*, tahun 2016.

konsep pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan signifikasi sumber daya manusia berkualitas dalam pandangan Islam.¹¹

3. Jurnal ilmiah yang ditulis oleh Anung Pramudyo pada tahun 2015 yang berjudul Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015. Jurnal ini membahas tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN, dampak dan tantangan yang dihadapi oleh Indonesia dengan adanya MEA, serta pengembangan sumber daya manusia Indonesia.¹²
4. Jurnal ilmiah yang ditulis oleh Dewi Wuryandani pada tahun 2014 yang berjudul Peluang dan Tantangan SDM Indonesia Menyongsong Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. Jurnal ini membahas tentang peluang dan tantangan pasar ASEAN dan agenda kebijakan kedepan yang dilakukan oleh pemerintah dalam menghadapi MEA.¹³

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dikemukakan di atas, ada beberapa perbedaan antara hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Peneliti menganggap perlu mengadakan penelitian lebih lanjut dan spesifik tentang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN di lembaga pendidikan karena belum ditemui subyek dan obyek penelitian serupa dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

¹¹ Suriyati, "Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia" dalam Jurnal *Al-Qalam*, (Makassar: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar), Volume 8 Nomor 1, 2016.

¹² Anung Pramudyo, "Mempersiapkan Sumber.

¹³ Dewi Wuryandani, "Peluang dan Tantangan SDM Indonesia Menyongsong Era Masyarakat Ekonomi ASEAN", dalam Jurnal *Info Singkat Ekonomi dan Kebijakan Publik*, (Jakarta: P3DI SET JEN DPR RI), Vol. VI, No. 17/I/P3DISeptember/2014.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya insani (manusia) merupakan faktor terpenting dalam aktivitas kehidupan, terutama aktivitas kegiatan ekonomi. Maju-mundurnya suatu bangsa, biasanya ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya. Sumber daya insani merupakan salah satu determinan yang sangat penting dalam pembangunan.¹⁴

Sumber daya manusia merupakan satunya-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.¹⁵

Werther dan Davis sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata

¹⁴ Abdul Azis, *EKONOMI ISLAM Analisis Mikro dan Makro*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 25.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 3.

menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.¹⁶

Berdasarkan beberapa definisi di atas yang dimaksud dengan sumber daya manusia itu adalah tenaga atau kekuatan/kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengan keinginan manusia itu sendiri.

2. Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Berkualitas

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru. Yaitu dunia tanpa batas yang berarti komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif sehingga batas-batas ruang menjadi sirna. Adapun nilai-nilai tersebut antara lain; profesionalisme, kompetitif, efektif dan efisien dalam tata kerja, sehingga fungsi pendidikan tidak sekadar sebagai agen perubahan akan tetapi harus mampu mengakomodir pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam satu paket pendidikan.¹⁷

¹⁶ *Ibid.*, h. 4.

¹⁷ Suriyati, "Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia" dalam Jurnal *Al-Qalam*, (Makassar: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar), Volume 8 Nomor 1, 2016, h. 118.

Robert Reich yang dikutip oleh Mastuhu mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme).
- b. *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif).
- c. *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut).
- d. *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).¹⁸

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan sumber daya manusia abad 21.

B. Sumber Daya Manusia Berbasis Islam

Allah SWT menciptakan manusia dengan sempurna. Oleh karena itu, Allah ingin agar manusia yang menjadi wakilnya (khalifah) di dunia itu juga mulia.¹⁹ Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 140.

alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya kecuali jika ia dilengkapi dengan potensi-potensi yang membolehkannya berbuat demikian dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya.²⁰ Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq).

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual. Sebab, penguasaan iptek belaka tidaklah jaminan bagi kesejahteraan bangsa dan umat manusia secara keseluruhan.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber

²⁰ Hasan Langgulung, *Manusia Dan Pendidikan; Suatu Analisis Psikologi, Filsafat, dan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Pustaka Al Husna Baru, 2004), h. 49.

daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.²¹

Menurut Hasan untuk memajukan kualitas SDM ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Dimensi kepribadian. Dimensi ini menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Dimensi produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Dimensi kreativitas. Dimensi ini menyangkut kemampuan seseorang untuk berfikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.²²

Soekidjo Notoatmojdo mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek nonfisik (kualitas nonfisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.²³

Menurut Hasibuan, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral

²¹ Soekidjo Notoatmojdo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003), h. 2-3.

²² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber.*, h. 100-102.

²³ Soekidjo Notoatmojdo, *Pengembangan Sumber.*

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis konseptual, dan moral, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan.²⁴

Menurut Jan Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.²⁵

Menurut Singodimedjo, pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.²⁶

Pengembangan sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai posisi, kedudukan, dan jabatan yang diinginkan.²⁷

Sejalan dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, Gouzali Saydam mendefinisikan pengembangan SDM sebagai berikut.

Pengembangan SDM adalah sebagai kegiatan yang harus dilaksanakan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan

²⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 69.

²⁵ *Ibid.*, h. 70.

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 61-62.

²⁷ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2014), h. 274.

dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan.²⁸

Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Menurut *Flippo*, pengembangan merupakan suatu proses dari:

1. Pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
2. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang.²⁹

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan fisik maupun nonfisik melalui jalur pendidikan dan pelatihan.

1. Proses Pengembangan

Proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai berikut:³⁰

a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan tehnik mengerjakan pekerjaan (*technical*

²⁸ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 2005), h. 496.

²⁹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM.*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 105.

³⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber.*, h. 75-76.

skills) ataupun untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*managerial skills*) dan *conceptual skills*.

b. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai.

d. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus

berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan didasarkan kepada kawan atau saudara. Dengan pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik.

f. Pelaksanaan

Pelaksanaan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembang. Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.³¹

Proses atau langkah-langkah pengembangan di atas merupakan faktor-faktor yang menunjang ke arah keberhasilan dari pengembangan sumber daya manusia.

2. Metode Pengembangan

Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM di antaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*). Pada umumnya, pelatihan dan pendidikan diarahkan pada tiga hal, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan karakter (*character*).³²

a. Pendidikan

Pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan

³¹ *Ibid.*

³² Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 181.

peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.³³

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.³⁴

Tujuan pendidikan nasional menurut Tap. MPR No 11/MPR/1993 yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan YME, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab dan produktif serta sehat jasmani dan rohani.³⁵ Unsur-unsur kualitas tersebut perlu dimiliki oleh setiap tenaga kerja manusia Indonesia seutuhnya.

Metode dan alat bantu pendidikan yang baik ditambah dengan kepandaian pemakaian (pendidik) akan mempermudah proses belajar mengajar. Pada garis besarnya ada dua jenis metode belajar mengajar yaitu sebagai berikut.³⁶

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*, h. 63.

³⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber*, h. 69.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber*, h. 59.

1) Metode Didaktif (*One Way Method*)

Metode ini menitikberatkan bahwa pendidik yang aktif, sedangkan pihak sasaran pendidikan tidak diberi kesempatan untuk aktif. Yang termasuk metode ini antara lain:³⁷

a) Metode Ceramah

Penyajian materi belajar secara lisan. Tujuan metode ini adalah pemberian pengetahuan sebanyak mungkin, dalam rangka merangsang pendengaran.

b) Metode Didaktif lainnya:

(1) Siaran melalui radio

(2) Pemutaran film/*slide*

(3) Penyebaran pamphlet, buklet, poster, dan sebagainya.

2) Metode Sokratik

Metode ini menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidik dan sasaran pendidik. Yang aktif bukan pihak pendidik saja, melainkan juga pihak sasaran pendidik. Yang termasuk dalam metode ini antara lain sebagai berikut.³⁸

a) Demonstrasi

Penyajian materi pendidikan dengan cara memperlihatkan bagaimana melakukan suatu tindakan atau bagaimana memakai suatu prosedur.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*, h. 60-69.

b) Diskusi

Pembicaraan mengenai topik dengan tujuan untuk merumuskan kepentingan bersama. Metode ini berguna untuk memecahkan/menyelidiki masalah.

c) *Role Playing*

Suatu permainan tentang keadaan atau kejadian yang dilakukan oleh anggota-anggota yang sedang mengalami proses belajar.

d) Seminar

Suatu studi khusus yang biasanya diikuti oleh lebih dari 30 orang, dan dipimpin oleh seseorang yang ahli di dalam bidang yang dipelajarinya.

e) Simposium

Suatu rangkaian ceramah yang diberikan oleh 2 atau sampai 5 orang, dengan topik yang berlainan tetapi berhubungan erat satu sama lainnya.

f) Lokakarya

Suatu pertemuan dari orang-orang yang berpengalaman dan bertanggung jawab dan ahli-ahli yang dapat membantu mereka, guna membicarakan masalah atau pelajaran mereka yang dirasakan sukar untuk dipecahkan sendiri.

g) Latihan Lapangan

Suatu tinjauan atau kunjungan pada situasi hidup yang sebenarnya, di mana peserta dilatih bekerja dengan supervisi. Metode berguna untuk memberikan pengalaman kepada mahasiswa untuk mempraktekkan, menguji, dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari sebelumnya.

h) Tugas Perorangan

Pemberian tugas pemecahan masalah secara perorangan.

i) Studi Kasus

Penyajian suatu laporan dari suatu kejadian yang telah diteliti, dan dianalisis, tetapi masih memerlukan keputusan peserta, serta pemecahannya.

j) *Field Triep* (Kunjungan Lapangan)

Suatu kunjungan ke lapangan kerja atau kelompok masyarakat untuk memperoleh penjelasan, memperoleh pengalaman serta melakukan observasi langsung. Kemudian peserta mengadakan analisis dari interpretasi terhadap apa yang dilihat dan didengar.

k) Sistem Modul

Bahan pelajaran diberikan di dalam benyak intruksi secara teratur berdasarkan tujuan yang akan dicapai. Bahan serta intruksi-intruksi ini disusun dalam suatu buku, dan

peserta mengerjakan sesuatu berdasarkan petunjuk di dalamnya.

l) Panel

Suatu percakapan antara 3 sampai 6 orang yang mengemukakan mengenai topik tertentu yang ditugaskan, dan dipimpin oleh seorang moderator.

m) *Brain Storming* (Curah Pendapat)

Pengumpulan pendapat yang jelas dari 5 sampai 10 orang guna memecahkan suatu masalah. Peranannya mengumpulkan pendapat baik dan dalam rangka memecahkan suatu masalah yang rumit.

n) *Buzz Group*

Suatu kelompok yang terdiri dari 3 sampai 6 orang untuk mendiskusikan suatu topik yang telah ditentukan atau suatu masalah yang diberikan dengan waktu yang singkat yaitu 5-10 menit.

o) Sosio Drama

Peniruan kejadian atau masalah yang benar-benar terjadi di masyarakat oleh beberapa anggota peserta. Kejadian atau masalah itu disusun sedemikian rupa sehingga merupakan cerita yang menarik.

p) Proyek

Pemecahan suatu masalah aktual yang dituangkan ke dalam suatu proyek. Proyek itu ditangani oleh peserta yang sedang mengalami proses belajar secara berkelompok.

q) Konferensi

Suatu pertemuan resmi ahli-ahli dari instansi-instansi dengan tujuan mencoba bersepakat mengenai hal-hal yang penting dan khusus.

r) Forum

Suatu diskusi terbimbing dengan manusia sumber dan mendiskusikan masalah-masalah. Peserta biasanya terdiri lebih dari 25 orang, di mana tiap peserta saling bertanya atau menanyakan kepada manusia sumber yang ada.

s) Debat

Debat ialah sebuah metode di mana pihak yang pro dan kontra menyampaikan pendapat mereka. Dapat diikuti dengan suatu tangkisan atau tidak. Anggota kelompok dapat juga bertanya kepada peserta debat/pembicara.

Metode pendidikan berarti suatu cara yang harus dilalui untuk menyajikan bahan pengajaran untuk mencapai suatu tujuan dalam pendidikan. Metode-metode di atas hanya mengemukakan berbagai cara penyampaian bahan pengajaran kepada sasaran pendidik secara teori. Adapun hasil dari metode tersebut masih tergantung pada

faktor lain, yaitu seperti pribadi mengajar yang menggunakan metode tersebut.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.³⁹

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.⁴⁰

Metode latihan harus didasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Menurut Andrew F. Sikula, metode latihan ada enam yaitu:⁴¹

³⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 199.

⁴⁰ *Ibid.*, h. 200.

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber.*, h. 77-78.

1) *On the Job*

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan menjadi 2 cara:

- a) Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
- b) Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

On the Job training dapat pula latihan dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh sederhana, demonstrasi dan lain-lain.

2) *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk mereka mengerjakan memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

3) *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

4) *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

5) *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6) *Classroom Methods*

Metode penemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

Berdasarkan penjabaran di atas, metode pelatihan adalah suatu cara atau jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan atau keahlian sumber daya manusia. Metode pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM yang

berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan.

D. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

1. Sejarah dan Pengertian Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antara negara-negara anggota ASEAN. Inisiatif pembentukan integrasi ASEAN sebenarnya telah muncul pada Desember 1997 ketika KTT ASEAN yang diselenggarakan di Kuala Lumpur, Malaysia. Saat itu, ASEAN meluncurkan inisiatif pembentukan integrasi kawasan ASEAN atau komunitas masyarakat ASEAN melalui ASEAN Vision 2020.

Pada deklarasi Bali *Concord II* pada tahun 2003 komunitas ASEAN 2020 diimplementasikan melalui 3 pilar, yakni rencana pembentukan MEA (*ASEAN Economy Community*), pembentukan komunitas ASEAN di bidang Keamanan Politik (*ASEAN Political-Security Community*) dan Sosial Budaya (*ASEAN Socio-Culture Community*). Namun, pada pertemuan ASEAN bulan Januari 2007 di Cebu, Filipina, para pemimpin ASEAN setuju untuk mempercepat suatu inisiatif ambisius untuk mengintegrasikan perekonomian mereka dan membangun Masyarakat Ekonomi ASEAN menjadi pada tahun 2015.⁴²

⁴² Working Paper oleh Haris Munandar, Ferry Kurniawan, Oki Hermansyah. "Integrasi Ekonomi Regional, Mobilitas Faktor Produksi Serta Peran Otoritas Moneter", Desember 2007, h. 3.

Tujuan dari upaya pemberlakuan perdagangan bebas ASEAN diantaranya untuk meningkatkan daya saing ASEAN sebagai basis produksi dalam pasar dunia melalui penghapusan bea dan halangan non-bea dalam ASEAN dan menarik investasi asing langsung ke ASEAN. MEA ini menekankan pada pasar tunggal yang terbuka sesuai *blueprint* yang berisi empat patokan MEA. Berikut ini merupakan unsur-unsur penting dari cetak biru MEA.

Ciri-ciri	Unsur Penting
A. Pasar Tunggal dan Basis Produksi	
<i>Aliran bebas barang-barang</i>	<u>Penghapusan Tarif</u> - Sebelum tahun 2010 untuk ASEAN-6⁴³ dan sebelum tahun 2015 untuk CLMV⁴⁴ (dengan kelonggaran bagi produk-produk sensitif sebelum tahun 2018) - Sector-sektor integrasi prioritas: sebelum 2007 -untuk ASEAN-6 dan tahun 2012 untuk CLMV - Tariff Daftar Sensitif (SL) sebesar 0-5% sebelum 1 Januari 2010 untuk ASEAN-6, 1 Januari 2013 untuk V-vietnam, 1 Januari 2015 untuk Republik Demokratik Rakyat Laos dan Myanmar, serta sebelum 1 Januari 2017 untuk Kamboja - Fase produk-produk dalam Daftar Pengecualian Umum (<i>General Exceptions List</i>)
	<u>Penghapusan Hambatan-hambatan Non</u>

⁴³ ASEAN-6 terdiri dari Brunei Darussalam, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand

⁴⁴ CLMV meliputi Kamboja, RDR Laos, Myanmar, dan Vietnam.

	<u>Tarif</u> Sebelum tahun 2010 untuk ASEAN-5 (ASEAN-6 minus Filipina), tahun 2012 untuk Filipina, dan tahun 2015 dengan kelonggaran sampai tahun 2018 untuk CLMV Menghapus transaksi-transaksi perdagangan melalui: fasilitas perdagangan, integrasi bea cukai, Jendela Tunggal ASEAN
<i>Aliran bebas jasa-jasa</i>	- Menyingkirkan semua hambatan perdagangan dalam jasa sebelum tahun 2015 - Meliberalisasi jasa keuangan secara progresif sebelum tahun 2020 - Liberalisasi melalui rumusan/formula ASEAN Minus X - Pengaturan-pengaturan Pengakuan yang Setara (<i>Mutual Recognition Arrangements/MRAs</i>)
<i>Aliran bebas investasi</i>	Kawasan Investasi ASEAN (<i>ASEAN Investment Area/AIA</i>) diwujudkan sebelum tahun 2015 (membuka semua industri dan perlakuan nasional yang diberikan kepada semua investor, dengan beberapa pengecualian) Pembentukan Kesepakatan Investasi Komprehensif ASEAN (<i>ASEAN Comprehensive Investment Agreement/ACIA</i>)
<i>Aliran modal yang lebih bebas</i>	Memperkuat pembangunan dan integrasi pasar modal ASEAN, dan mempromosikan pergerakan modal yang lebih besar
<i>Aliran bebas buruh terampil</i>	Fasilitas pergerakan dan pengkayaan buruh professional dan terampil dalam perdagangan lintas batas dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan

	investasi
<i>Sektor-sektor integrasi prioritas</i>	Integrasi yang menyeluruh pada 12 sektor prioritas untuk mempercepat keseluruhan integrasi ekonomi
<i>Pangan, Pertanian, dan Kehutanan</i>	Perdagangan di dalam dan di luar ASEAN dan persaingan jangka panjang produk/komoditas pangan, pertanian, dan kehutanan ASEAN melalui perdagangan pertanian dan kehutanan yang diliberalisasi, pembangunan dan penerapan sistem dan aturan dalam perikanan, penggunaan pestisida, sertifikasi hutan dan keamanan hayati, penerapan standard-standard yang ditingkatkan untuk keselamatan dan kualitas. Kerja sama dengan organisasi-organisasi internasional, regional, dan sector swasta. Mempromosikan kerja sama pertanian ASEAN
B. Kawasan Ekonomi Kompetitif	
	Pembangunan dan penerapan kebijakan kompetisi/persaingan, perlindungan konsumen, dan hak kekayaan intelektual. <u>Pembangunan infrastruktur</u> - Jaringan transportasi yang efisien, aman, dan terintegrasi; Pasar Aviiasi/Penerbangan Tunggal ASEAN; Pasar Perkapalan Tunggal ASEAN - Interkonektifitas dan interoperasional teknis di antara sistem-sistem ICT, perjanjian dalam <i>e-commerce</i> - Kerja sama energy dalam bio-fuel (bahan bakar hayati), dan interkoneksi jaringan listrik serta pipa gas (Jaringan Listrik Trans-ASEAN atau <i>ASEAN Power</i>

	<i>Grid/APG)</i> - Perdagangan dan investasi geologi dan sektor mineral (tambang) - Menarik keterlibatan yang lebih besar sektor swasta Pengembangan kebijakan-kebijakan untuk penghapusan pajak ganda, dan meningkatkan <i>e-commerce</i>.
C. Pembangunan Ekonomi yang Setara	
	Cetak biru kebijakan ASEAN untuk pengembangan ekonomi kecil menengah 2004-2014. Inisiatif untuk Integrasi ASEAN (IAI) yaitu kendaraan untuk mempersempit jurang pembangunan di dalam ASEAN dan antara ASEAN dan dengan dunia.
D. Integrasi ke dalam Ekonomi Global	
	Pendekatan yang menyatu untuk tercapainya Hubungan Ekonomi Eksternal (diberlakukannya aturan dan regulasi eksternal dalam pembangunan kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN). Meningkatkan partisipasi dalam jaringan pasokan global.

Tabel 2.1⁴⁵

Pembentukan MEA juga akan memberikan kemudahan dan peningkatan akses pasar intra-ASEAN serta meningkatkan transparansi dan mempercepat penyesuaian peraturan-peraturan dan standardisasi domestik. Pembentukan Komunitas Ekonomi ASEAN juga akan

⁴⁵ Cetak Biru Komunitas Ekonomi ASEAN (*Asean Economic Community Blueprint*), www.aeccenter.kemendag.go.id diunduh pada 2 Januari 2016.

memberikan peluang bagi negara-negara anggota ASEAN untuk memperluas cakupan skala ekonomi, mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial ekonomi, meningkatkan daya tarik sebagai tujuan bagi investor dan wisatawan, mengurangi biaya transaksi perdagangan dan memperbaiki fasilitas perdagangan dan bisnis.⁴⁶

MEA dapat diartikan sebagai sebuah masyarakat yang saling terintegrasi satu sama lain di mana adanya perdagangan bebas di antara negara-negara anggota ASEAN yang telah disepakati bersama antara pemimpin-pemimpin negara-negara ASEAN untuk mengubah ASEAN menjadi kawasan yang lebih stabil, makmur, dan kompetitif dalam membangun ekonomi. MEA dilakukan agar daya saing ASEAN meningkat serta bisa menyaingi Cina dan India untuk menarik investasi asing. Penanaman modal asing di wilayah ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan.

2. Tujuan Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN

Implikasi yang mudah dipahami dari pemberlakuan MEA 2015 bermuara pada suatu kawasan yang sepenuhnya terintegrasi ke dalam ekonomi global. Pemberlakuan MEA tersebut membuka peluang melalui besarnya potensi *market size* Asia Tenggara. Tiap produsen di berbagai negara ASEAN akan mendapatkan *market size* yang lebih luas serta peluang investasi yang semakin deras mengalir pada sejumlah negara.

⁴⁶ Anung Pramudyo, "Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015" dalam *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JBMA)*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Administrasi), Vol. II, No. 2/September 2015, h. 94.

Tujuan utama MEA diimplementasikan melalui empat pilar utama dalam *AEC Blueprint* yaitu:⁴⁷

- a. ASEAN sebagai pasar tunggal dan berbasis produksi tunggal yang didukung dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas.
- b. ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing tinggi, dengan elemen peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan dan *e-commerce*.
- c. ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi yang merata dengan elemen pengembangan usaha kecil dan menengah serta pemrakarsa integrasi ASEAN untuk negara-negara CMLV (Cambodia, Myanmar, Laos dan Vietnam).
- d. ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global dengan elemen pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global.

Berdasarkan *AEC Blueprint*, MEA menjadi sangat dibutuhkan untuk memperkecil kesenjangan antara negara-negara ASEAN dalam hal pertumbuhan perekonomian dengan meningkatkan ketergantungan anggota-anggota di dalamnya.

⁴⁷ *Ibid.*

3. Dampak yang Dihadapi Indonesia dengan adanya MEA

MEA tentu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi negara Indonesia. Dampak positifnya yaitu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru. Selain itu, penduduk Indonesia akan dapat mencari pekerjaan di negara ASEAN lainnya dengan aturan yang relatif akan lebih mudah dengan adanya MEA ini.⁴⁸ Dengan demikian, hadirnya MEA diharapkan akan mengurangi pengangguran karena akan membuka lapangan kerja baru dan menyerap angkatan kerja yang ada saat ini untuk masuk ke dalam pasar kerja.

Adapun dampak negatif dari MEA, yaitu dengan adanya pasar barang dan jasa secara bebas tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga mengakibatkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di bidang ketenagakerjaan. MEA mensyaratkan adanya penghapusan aturan-aturan yang sebelumnya menghalangi perekrutan tenaga kerja asing. Pembatasan, terutama dalam sektor tenaga kerja profesional, didorong untuk dihapuskan sehingga MEA akan lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia yang selama ini tertutup atau minim tenaga asingnya.⁴⁹ Hal inilah yang akan menjadi ujian baru bagi masalah dunia ketenagakerjaan di Indonesia

⁴⁸ Bagus Prasetyo, "Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA" dalam *Jurnal Rechts Vinding Online*, (Jakarta: Media Pembinaan Hukum Nasional), 2014, h. 2.

⁴⁹ Bagus Prasetyo, "Menilik Kesiapan.", h. 2.

karena setiap negara pasti telah bersiap diri di bidang ketanagakerjaannya dalam menghadapi MEA.

4. Manfaat, Peluang, dan Tantangan untuk Memasuki MEA

a. Manfaat

- 1) Terintegrasikannya ekonomi ASEAN akan memperkuat posisi ASEAN dalam percaturan ekonomi dunia.
- 2) Integrasi Ekonomi ASEAN meningkatkan pertumbuhan ekonomi ASEAN pada umumnya dan Indonesia pada khususnya.
- 3) Integrasi ASEAN akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat seluruh negara anggota ASEAN.
- 4) MEA akan membuka peluang kerja yang lebih luas bagi tenaga kerja terampil Indonesia.
- 5) Meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB) atau Nilai Tambah Bruto (NTB) Indonesia meningkat dari Rp 160.201 milyar di tahun 2001-2003 menjadi Rp 575.415 milyar tahun 2004-2012.
- 6) Sektor Jasa memberikan kontribusi sekitar 47% terhadap GDP ASEAN dan 47,2% terhadap GDP Indonesia tahun 2012.⁵⁰

MEA akan memberikan manfaat yang maksimal bagi Indonesia apabila didukung dengan peran pemerintah sebagai pembuat kebijakan serta peran aktif dari pelaku bisnis yang ada.

b. Peluang

- 1) Pasar potensial dunia. Perwujudan AEC 2015 akan menempatkan ASEAN sebagai kawasan pasar terbesar ketiga di dunia yang didukung oleh jumlah penduduk ketiga terbesar (8 persen dari total penduduk dunia) setelah China dan India.
- 2) Negara pengekspor. Prospek perekonomian yang cukup baik menyebabkan ASEAN menjadi tempat tujuan investasi.
- 3) Negara tujuan investor. Kesempatan tersebut membuka peluang bagi perbaikan iklim investasi Indonesia. Terutama dalam melancarkan program infrastruktur domestik.
- 4) Daya saing. Liberalisasi perdagangan barang ASEAN akan menjamin kelancaran arus barang untuk pasokan bahan baku

⁵⁰ Menjadi Pemenang Pada Masyarakat Ekonomi ASEAN, www.kemendag.go.id diunduh pada 2 Oktober 2016, h. 29.

maupun bahan jadi di kawasan ASEAN karena hambatan tarif dan nontarif yang tidak ada lagi.

- 5) Sektor jasa yang terbuka. Sektor-sektor jasa yang telah ditetapkan yaitu pariwisata, kesehatan, penerbangan, dan e-ASEAN dan kemudian akan di susul dengan logistik.⁵¹

MEA akan menjadi kesempatan yang baik karena hambatan perdagangan akan cenderung berkurang bahkan menjadi tidak ada. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan ekspor yang pada akhirnya akan meningkatkan GDP Indonesia.

c. Tantangan

- 1) Laju peningkatan ekspor dan impor. Tantangan yang dihadapi oleh Indonesia tidak hanya yang bersifat internal di dalam negeri tetapi terlebih lagi persaingan dengan negara sesama ASEAN dan negara lain di luar ASEAN seperti China dan India.
- 2) Laju inflasi. Tantangan lainnya adalah laju inflasi Indonesia yang masih tergolong tinggi bila di bandingkan dengan negara lain di kawasan ASEAN.
- 3) Dampak negatif arus modal yang lebih luas. Arus modal yang lebih bebas untuk mendukung transaksi keuangan yang lebih efisien, merupakan salah satu sumber pembiayaan pembangunan, memfasilitasi perdagangan internasional, mendukung pengembangan sektor keuangan dan akhirnya meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara.
- 4) Tingkat perkembangan ekonomi. Tingkat perkembangan ekonomi negara-negara anggota ASEAN hingga saat ini masih beragam.⁵²

Menurut Wuryandani, masih ada beberapa persoalan mendasar yang masih dihadapi Indonesia dalam rangka menghadapi MEA 2015.

Pertama, masih tingginya jumlah pengangguran terselubung (*disguised unemployment*). Kedua, rendahnya jumlah wirausahawan baru untuk mempercepat perluasan kesempatan kerja. Ketiga, pekerja Indonesia didominasi oleh pekerja tidak terdidik sehingga produktivitas mereka rendah.

⁵¹ *Ibid.*, h. 30.

⁵² *Ibid.*, h. 31.

Keempat, meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik, akibat ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Kelima, ketimpangan produktivitas tenaga kerja antar sektor ekonomi. Keenam, sektor informal mendominasi lapangan pekerjaan. Ketujuh, pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran tertinggi dari 10 negara anggota ASEAN, termasuk ketidaksiapan tenaga kerja terampil dalam menghadapi MEA 2015. Kedelapan, tuntutan pekerja terhadap upah minimum, tenaga kontrak, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kesembilan, masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang banyak tersebar di luar negeri.⁵³

Persoalan-persoalan di atas tentunya menjadi tantangan bagi kita semua untuk dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia Indonesia agar siap untuk bersaing pada Masyarakat Ekonomi ASEAN. Upaya peningkatan kualitas SDM harus segera dilaksanakan dalam rangka mencapai kemajuan dan mengejar ketertinggalannya dari negara-negara lain.

⁵³ Dewi Wuryandani, “Peluang dan Tantangan SDM Indonesia Menyongsong Era Masyarakat Ekonomi ASEAN”, dalam *Jurnal Info Singkat Ekonomi dan Kebijakan Publik*, (Jakarta: P3DI SET JEN DPR RI), Vol. VI, No. 17/I/P3DI September/2014, h. 15.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ditinjau dari segi tempat penelitian merupakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk menyusun laporan tersebut.⁵⁴ Penelitian lapangan di sini adalah penelitian yang akan dilakukan di lembaga kampus IAIN Metro.

2. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada, penelitian ini terfokus pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Penelitian deskriptif adalah menggambarkan sifat suatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.⁵⁵ Sedangkan penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata

⁵⁴ Abdurrahmat Fatoni, *Metodelogi Penelitian Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 96.

⁵⁵ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori-Aplikasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 47.

tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁵⁶ Deskriptif yang dimaksud dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN yang dilakukan oleh IAIN Metro.

B. Sumber data

Setiap penelitian ilmiah selalu dihadapkan dengan persoalan sumber data, sumber data adalah objek darimana data dapat diperoleh.⁵⁷ Menurut Sugiono sumber data adalah subjek yang memberi data atau informasi penelitian yang dibutuhkan. Sumber data bisa berupa manusia, benda, dokumen, atau institusi. Macam-macam sumber data antara lain:

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.⁵⁸

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pihak IAIN Metro, dalam hal ini adalah pimpinan, senat, dan mahasiswa, IAIN Metro.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang

⁵⁶ Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Malang : UIN Maliki Perss, 2010), h. 175.

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 172.

⁵⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Jakarta, 2009), h. 106.

sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data.⁵⁹

Menurut Lincoln dan Guba penentuan sampel dalam penelitian kualitatif (naturalistik) sangat berbeda dengan penentuan sampel dalam penelitian kuantitatif. Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan. Oleh karena itu, menurut Lincoln dan Guba dalam penelitian naturalistik spesifikasi sampel tidak dapat ditentukan sebelumnya. Ciri-ciri khusus sampel purposif yaitu:

1. *Emergent sampling design* (sementara)
2. *Serial selection of sample units* (menggeling seperti bola salju atau snowball)
3. *Continuous adjustment or focusing of the sample* (disesuaikan dengan kebutuhan)
4. *Selection to the point of redundancy* (dipilih sampai jenuh).⁶⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini tidak dapat ditentukan diawal, penentuan jumlah sampel dilakukan saat peneliti melakukan penelitian di lapangan. Dengan memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan informasi yang diperlukan. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari sampel sebelumnya maka peneliti dapat menetapkan sampel lainnya yang dipertimbangkan akan memberikan informasi yang lebih lengkap.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 219.

⁶⁰ *Ibid.*

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua setelah sumber data primer. Data yang dihasilkan dari data ini adalah data sekunder. Sumber data sekunder dapat membantu memberikan keterangan keterangan atau data pelengkap sebagai bahan pembanding.⁶¹

Data-data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku seperti buku Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dr. H. Suwatno, M. Si. dan Donni Juni Priansa, S. Pd., S.E., M.M. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Dr. H. Edy Sutrisno, M. Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prof. DR. Soekidjo Notoatmojdo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Drs. Gouzali Saydam Bc. TT, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, serta sumber buku lainnya yang terkait dengan judul peneliti.

C. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.⁶² Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

⁶¹ Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 129

⁶² Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian Skripsi Tesis Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 138.

1. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden.⁶³ Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁶⁴

Metode yang digunakan peneliti adalah wawancara semiterstruktur atau *in dept interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas tujuannya adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka, pihak yang diajak wawancara diminta pendapatnya tentang bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi MEA. Adapun wawancara ditujukan kepada pimpinan, senat, dan mahasiswa IAIN Metro.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, agenda, dan sebagainya.⁶⁵ Metode ini di gunakan sebagai bahan informasi yang berupa latar belakang IAIN Metro dan data lain yang mendukung kelengkapan data penelitian.

⁶³ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004), h. 119.

⁶⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 83.

⁶⁵ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian..*, h. 191.

D. Teknis analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁶⁶

Setelah data terkumpul maka penulis mengolah data dan menganalisis secara kualitatif untuk mendapatkan kesimpulan yang benar menggunakan metode analisis kualitatif dengan menggunakan deskriptif analisis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yaitu data yang berupa keterangan-keterangan atau uraian-uraian sehingga dari uraian tersebut akan tergambar tentang hal-hal yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi MEA.

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut.⁶⁷ Cara berfikir ini peneliti gunakan untuk menguraikan, kemudian ditarik kesimpulan secara umum.

⁶⁶ Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian.*, h. 244.

⁶⁷ Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian.*, h. 84.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum IAIN Metro

1. Profil IAIN Metro

Keberadaan IAIN Metro tidak terlepas dari sejarah berdirinya IAIN Raden Intan di Bandar Lampung. Hal ini karena berdirinya IAIN Raden Intan Bandar Lampung itu sendiri merupakan hasil upaya dari para tokoh agama dan tokoh masyarakat yang tergabung dalam Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) yang berdiri tahun 1961 diketuai oleh RD. Muhammad Sayyid. Dari hasil musyawarah tersebut diputuskan untuk mendirikan dua fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah yang kedudukannya di Tanjung Karang berada di bawah santunan Yayasan tersebut.⁶⁸

Pada tahun 1964 tepatnya tanggal 13 oktober 1964 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 86/1964 merubah status Fakultas Tarbiyah YKIL dari swasta menjadi negeri, tetapi tidak berdiri sendiri melainkan cabang Fakultas Tabiyah IAIN Raden Fatah Palembang. Pada tahun 1967 atas permintaan mesyarakat Metro kepada YKIL agar dibuka Fakultas Tabiyah dan Fakultas Syari'ah di Metro atas persetujuan Dekan Fakultas Tabiyah IAIN Raden Fatah Palembang.

Sebelum pada tahun 1965 didirikan Fakultas Ushuludin yang berkedudukan di Tanjung Karang dengan memperhatikan Keputusan

⁶⁸ IAIN Metro, Profil IAIN Metro, www.metrouniv.ac.id diunduh pada 5 Februari 2017.

Presiden RI Nomor 27 Tahun 1963 karena untuk ketentuan untuk mendirikan sebuah Perguruan Tinggi yang berdiri sendiri (*al-jami'ah*) harus memiliki tiga fakultas sebagai persiapan berdirinya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lampung.

Selain YKIL pada tahun 1965 juga didirikan Yayasan Perguruan Tinggi Islam Lampung (Yaperti) yang dipimpin oleh KH. Zakaria Nawawi. Walau yayasan ini mulai berjalan sejak 27 agustus 1966, yayasan ini berusaha keras menyantuni fakultas-fakultas yang ada dan berusaha untuk merubah status fakultas tersebut dari swasta menjadi negeri.

Setelah IAIN Raden Intan Lampung resmi dibuka, maka Fakultas Tarbiyah yang semula menginduk ke IAIN Raden Fatah Palembang ditetapkan menjadi fakultas Fakultas yang berdiri sendiri, sebagai Fakultas Tabiyah IAIN Raden Intan Lampung Metro berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Ri No. 188 Tahun 1966.

Tidak lama setelah perubahan nama IAIN Raden Intan Tanjung Karang manjadi Raden Intan Bandar Lampung mengikuti perubahan nama ibu kota Lampung menjadi Bandar Lampung terbitlah Surat Edaran Bimas Islam No. E.III.OT/OO/AZ/1804/1996, Tanggal 23 Agustus 19996 tentang Penataan Kelembagaan Fakultas IAIN di luar Induk menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.

Sebagai kelanjutan maka pada tanggal 23-25 April 1997 diadakan rapat kerja para rector dan dekan fakultas di luar induk. Pada kesempatan ini ditetapkan pula perubahan dan pengesahan fakultas di luar induk

manjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) berdasarkan SK Presiden No.11 tahun 1997 tertanggal 21 Maret 1997 Masehi bertepatan dengan tanggal 12 Dzulqaidah 1417 Hijriyah, yang selanjutnya tanggal tersebut dijadikan sebagai Hari Milad IAIN Metro.

Sejalan dengan perubahan status tersebut Drs. Zakaria Zakir yang saat menjabat sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah mengajukan lima nama STAIN Metro yaitu, STAIN Raden Imba Kusuma, STAIN Lampung, IAIN, STAIN A. Yasin, dan STAIN Sosrodarmo. Berdasarkan saran Bupati (saat itu Drs. Herman Sanusi) maka ditetapkan nama STAIN Metro adalah IAIN Metro mengingat STAIN ini berada di Lampung Tengah yang memiliki tradisi dan budaya "Sembilan Marga Penyibang".

Sebagai tindak lanjut dari Keppres 1997 di atas, maka pada tanggal 30 juni 1997 secara serentak diresmikan 33 STAIN dan ketuanya dijabat oleh Dekan masing-masing sebagai Pejabat Sementara Ketua.

Penataan-penataan demi penataan kelembagaan dalam IAIN Metro semakin hari semakin ditingkatkan. Sejalan dengan dinamika kehidupan kampus sejak 1997 juga dibuka jurusan baru yakni Jurusan Syari'ah yang saat itu hanya satu prodi yaitu *Ahwalusy Syakhsiyyah*. Baru pada tahun 1999. Masa ini dikenal dengan istilah *passing out* karena sejak tahun 1997 STAIN Metro sudah tidak berada di bawah IAIN Raden Intan lagi.

Tahun 2010 adalah tahun persiapan alih status STAIN menjadi IAIN. Saat ini civitas akademika IAIN Metro dengan berbagai upaya

berusaha menjadi perguruan tinggi unggulan dan terdepan dalam pengkajian dan pengembangan ilmu, seni dan budaya keislaman.

Sebagai bukti dari upaya tersebut, IAIN Metro yang dalam beberapa tahun terakhir, mengalami perkembangan pendaftaran mahasiswa baru yang cukup signifikan dengan persentasi kenaikan tiap tahunnya sekitar 75%. Begitu juga dengan penyesuaian bidang pembangunan fisik, perkembangan teknologi Informasi dan system pembelajaran dalam jaringan. Pengembangan lain dengan bertambahnya lahan sekitar 3,5 ha yang rencananya untuk pengembangan ma'had dan Kampus II STAIN Metro.

Percepatan pembangunan fisik bangunan tersebut merupakan upaya dan sekaligus persiapan STAIN untuk beralih status menjadi IAIN Jurai Siwo Metro yang merupakan pusat pengembangan pendidikan, teknologi, ilmu seni dan budaya keislaman.

Pada tahun 2011, pembangunan fisik gedung meliputi ruang kuliah, gedung rektorat, rehabilitasi gedung perpustakaan, penambahan lokal dan perangkat laboratorium computer, kelas multimedia Program Pascasarjana dan perencanaan pengembangan *cyber campus*. Selain itu, bahwa berdirinya Program Pascasarjana diharapkan mampu memperkuat data dukung akan proses alih status STAIN Metro ke IAIN Metro.

Alih status IAIN Metro ke IAIN Jurai Siwo Metro sudah diajukan sejak tahun 2010 dan direncanakan bisa terealisasi pada 2012 tahun depan. Musyawarah alumni juga menjadi salah satu syarat administrasi alih status

STAIN ke IAIN. Hal ini sudah lama dilakukan pada masa kepemimpinan Prof. Dr. Syaripudin, M.Ag. dengan mengundang seluruh alumni dari semua angkatan dalam acara reuni akbar pada Sabtu, 28 Juli 2010 lalu. Perubahan status menjadi IAIN juga akan mendorong pembentukan fakultas-fakultas yang merupakan penggabungan dari 2 jurusan dengan 9 program studi.

Tahun 2016 adalah tahun peralihan STAIN menjadi IAIN. Perubahan status ini tertuang dalam Peraturan Presiden No. 71 tanggal 1 Agustus 2016, menurut Perpres tersebut, pendirian IAIN Metro merupakan perubahan bentuk dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro.

Terkait dengan perubahan itu, maka semua kekayaan, pegawai, hak dan kewajiban dari masing-masing STAIN dialihkan menjadi kekayaan, pegawai, hak dan kewajiban IAIN masing-masing. Demikian pula, semua mahasiswa STAIN perguruan tinggi tersebut menjadi mahasiswa IAIN.

Perubahan status menjadi IAIN juga akan mendorong pembentukan fakultas-fakultas baru yang akan lahir sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan pendidikan, serta membangun sarana dan prasarana yang lebih memadai guna mewujudkan IAIN Metro menjadi lebih baik.

2. Visi dan Misi IAIN Metro

a. Visi

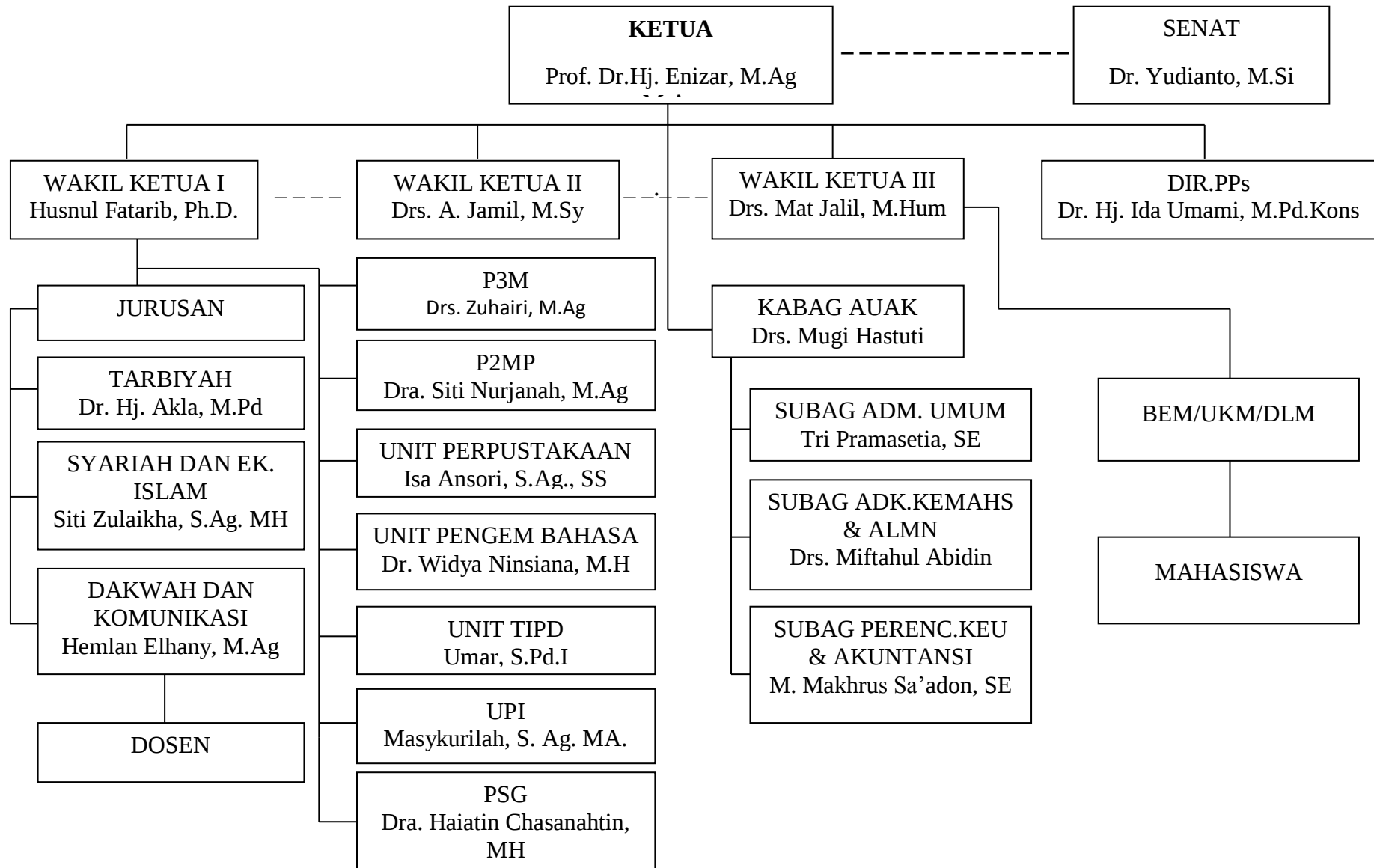
“Menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam yang Inovatif dalam sinergi *socio-ecotechno-preneurship* berlandaskan nilai-nilai keislaman dan keindonesiaan”.

b. Misi

- 1) Mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- 2) Membangun budaya akademik yang produktif dan inovatif dalam pengelolaan sumberdaya melalui kajian keilmuan, model pembelajaran, dan penelitian.
- 3) Menumbuhkan *socio-ecotechno-preneurship* sivitas akademika dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- 4) Melaksanakan sistem tatakelola manajemen kelembagaan yang profesional dan berkeadaban yang berbasis teknologi informasi.⁶⁹

⁶⁹ IAIN Metro, Visi dan Misi IAIN Metro, www.metrouniv.ac.id diunduh pada 5 Februari 2017.

3. Struktur Organisasi IAIN Metro⁷⁰



⁷⁰ IAIN Metro, Struktur Organisasi IAIN Metro, dokumen tidak dipublikasikan.,30 Januari 2017.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan IAIN Metro dalam Menghadapi MEA

Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur, diantaranya melalui pendidikan. Pendidikan ini merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya. Pendidikan berperan besar dalam meningkatkan mutu SDM, sebab itu mutu pendidikan di Indonesia perlu ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas.⁷¹ Pendidikan Islam mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan cirinya sebagai pendidikan agama, secara ideal berfungsi dalam penyiapan SDM yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun hal karakter, sikap moral, dan penghayatan serta pengamalan ajaran agama.

MEA bisa menjadi tantangan dan bisa juga menjadi peluang, tergantung pada kesiapan kualitas, mutu, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki oleh SDM Indonesia. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya mahasiswa dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN yaitu melalui rekrutmen mahasiswa, pendidikan dan pelatihan, memperbaiki kurikulum, dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

⁷¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 14.

a. Rekrutmen Mahasiswa

Rekrutmen mahasiswa IAIN Metro utamanya dilakukan melalui mekanisme penerimaan calon mahasiswa baru yang dilaksanakan oleh Panitia Pelaksana Penerimaan Mahasiswa Baru yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Ketua IAIN Metro. IAIN Metro melakukan seleksi yang lebih ketat dalam merekrutmen mahasiswa baru,⁷² hal ini dilakukan guna untuk memperoleh mahasiswa yang sesuai dan memenuhi standar kriteria yang telah ditentukan.

IAIN Metro dalam merekrutmen mahasiswa, melakukan sosialisai program melalui berbagai cara, seperti brosur, spanduk dan koran. Setelah IAIN Metro melakukan perekrutan kemudian calon mahasiswa tersebut diseleksi dengan beberapa cara. Seleksi calon mahasiswa dilakukan dengan cara, pertama, seleksi tertulis yang terdiri dari: 1) Pengetahuan Agama; 2) Pengetahuan Umum; 3) Bahasa Arab; dan 4) Bahasa Inggris. Kedua, seleksi lisan yang terdiri dari kemampuan baca tulis Al-Quran, seleksi ini diberlakukan pada calon mahasiswa yang melakukan pendaftaran melalui jalur UM-mandiri. Jalur UM-Mandiri adalah jalur seleksi penerimaan mahasiswa baru yang diselenggarakan oleh kampus IAIN Metro yang seleksinya melalui ujian tertulis dan lisan.

⁷² Wawancara dengan Husnul Fatarib, Wakil Ketua I dan dosen IAIN Metro, 25 Januari 2017.

b. Pendidikan dan Pelatihan

IAIN Metro melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap mahasiswa dalam proses pembelajarannya, seperti melakukan penguatan bahasa asing, penguatan metode penelitian, dan penguatan kompetensi keagamaan, maka untuk syarat lulus harus lulus UPI, harus lulus Pusat Bahasa dan Pusat Komputer.⁷³ Tetapi menurut salah satu pengakuan mahasiswa IAIN Metro, pendidikan yang dilakukan oleh IAIN Metro dalam bidang keagamaan masih kurang mendalam, karena dalam proses pembelajarannya hanya mempelajari garis besarnya saja. Sehingga jika untuk dijadikan modal dalam menghadapi MEA dirasa kurang.⁷⁴

Beberapa mahasiswa⁷⁵ mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh IAIN Metro masih sama saja seperti sebelum adanya wacana pemberlakuan MEA. Ada beberapa mahasiswa juga yang menyatakan bahwa sudah ada upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro, tetapi jika mengenai apakah nanti lulusan dari IAIN Metro dapat bersaing dalam MEA atau tidak itu tergantung kepada mahasiswa masing-masing.⁷⁶ Bukan hanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh IAIN Metro yang dapat meningkatkan kualitas mahasiswa, tetapi kemauan untuk bekerja keras, berusaha serta doa dari mahasiswa juga sangat

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Wawancara dengan AK, mahasiswa IAIN Metro, 22 Februari 2017.

⁷⁵ Wawancara dengan AK dan AA, mahasiswa IAIN Metro, 22 Februari 2017.

⁷⁶ Wawancara dengan DSN dan TWY, mahasiswa IAIN Metro, 03 Juli 2017.

berpengaruh dalam upaya meningkatkan kualitas mahasiswa itu sendiri. Sehingga dibutuhkan kerja sama yang baik antara mahasiswa dan IAIN Metro.⁷⁷

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh IAIN Metro dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi MEA yaitu seperti diadakannya program Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) yang wajib dilaksanakan oleh mahasiswanya. KKN adalah suatu bentuk pendidikan aplikatif dengan cara memberikan pengalaman belajar kepada mahasiswa di tengah-tengah masyarakat dan secara langsung mengidentifikasi kemudian menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Sedangkan PPL merupakan salah satu bentuk implementasi secara sistematis antara program pendidikan dalam perkuliahan dengan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan kerja secara langsung dalam dunia kerja/masyarakat untuk memperoleh tingkat keahlian sesuai dengan bidang keilmuannya.

Upaya meningkatkan kualitas lulusan dalam menghadapi MEA, salah satu syarat yang diajukan oleh IAIN Metro yang harus dipenuhi oleh mahasiswa yaitu mahasiswa harus lulus UPI. Unit Pengembangan ke-Islaman (UPI) IAIN Metro merupakan Unit Dakwah Kampus yang berorientasi dalam pengembangan kajian-

⁷⁷ Wawancara dengan EP, mahasiswa IAIN Metro, 03 Juli 2017.

kajian ilmu keislaman di kalangan civitas akademika. Dengan unit ini, diharapkan IAIN Metro menjadi salah satu Kampus Pusat Keilmuan dan Keislaman bagi Umat Islam. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh UPI adalah melaksanakan kegiatan Bimbingan Baca Tulis Al-Quran (BBTQ), di mana mahasiswa diharapkan dapat membaca Al-Quran dengan tajwid yang baik dan benar. Sehingga UPI merupakan upaya IAIN Metro dalam meningkatkan kemampuan membaca Al-Quran yang dibuktikan dengan adanya sertifikat lulus BBTQ.

c. Memperbaiki Kurikulum

IAIN Metro akan melakukan pembenahan kurikulum yang mengacu kepada kurikulum yang berstandar nasional, baik itu kurikulum Tarbiyah, Syariah maupun Dakwah. Sehingga muatan dari kurikulum itu benar-benar bisa memberikan bekal kepada calon alumni untuk bersaing secara global.⁷⁸

Kurikulum merupakan bagian yang penting dalam proses pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan (pendidikan formal) tidak akan berjalan tanpa adanya kurikulum. Bahkan tujuan pendidikan tak akan tercapai tanpa kurikulum. Kurikulum adalah salah satu alat penting untuk mencapai tujuan pendidikan/pelatihan yang juga mencerminkan hasil pendidikan.

⁷⁸ Wawancara dengan Basri, Sekretaris Senat, 03 Februari 2017.

d. Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik

Mengenai SDM pendidiknya, IAIN selalu mendorong untuk meningkatkan kompetensi yaitu melalui jalur pendidikan, baik formal maupun nonformal. Sehingga diharapkan *output* dari proses pelaksanaan pembelajaran itu mempunyai bekal yang lebih baik untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.⁷⁹ Demi tercapainya tujuan dalam peningkatan kualitas pendidik pemerintah memberikan banyak beasiswa bagi dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Peningkatan kualitas juga harus dilakukan pada sumber daya pendidik, yaitu dosen-dosen STAIN Jurai Siwo Metro. Dosen sebagai tenaga pendidik yang akan memberikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa memiliki peranan yang sangat vital bagi kualitas lulusan. Dosen harus membekali mahasiswa lebih kuat logika keilmuan sebagai konsep dasar cara berfikir, baik logika deduktif maupun induktif atau cara berfikir yang menekankan pada prosedur pemecahan masalah.

2. Analisis Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan IAIN Metro dalam Menghadapi MEA

Kesepakatan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan merubah kawasan ASEAN menjadi pasar terbuka dan kesatuan yang berbasis produksi; serta mobilitas arus barang, jasa, investasi, modal, dan

⁷⁹ Wawancara dengan A. Jamil dan Liberty, Dosen IAIN Metro, 26 dan 27 Oktober 2016.

tenaga kerja akan bergerak bebas. Salah satu faktor penting dalam menghadapi MEA adalah mempersiapkan tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan yang dapat disetarakan dengan negara lain. Mahasiswa adalah salah satu calon tenaga kerja terdidik yang harus memiliki kemampuan dan sudah pasti harus memahami diri untuk bersiap menghadapi persaingan di MEA. Peran IAIN Metro sangat strategis untuk melahirkan lulusan dengan kualitas baik, kompetensi global serta mampu bersaing di level ASEAN hingga dunia.

Berdasarkan data yang disebutkan di atas, upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya mahasiswa dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN yaitu melalui rekrutmen mahasiswa, pendidikian dan pelatihan, memperbaiki kurikulum, dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

a. Rekrutmen Mahasiswa

Upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro dalam meningkatkan kualitas SDM dalam menghadapi MEA salah satunya melalui cara perekrutan mahasiswa dengan seleksi yang lebih ketat. Ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa proses atau langkah-langkah dalam pengembangan SDM dengan menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya.

Seleksi calon mahasiswa yang dilakukan oleh IAIN Metro menggunakan dua cara, yaitu dengan cara tertulis dan lisan. Dimana seleksi lisan yang berupa tes membaca Al-Quran hanya diberlakukan pada jalur UM-Mandiri saja. Oleh karena itu, di IAIN Metro masih ditemukan mahasiswa yang kurang lancar dalam membaca Al-Quran.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan data di atas, IAIN Metro melakukan pendidikan dan pelatihan kepada mahasiswa untuk meningkatkan kualitas SDM. Sebagaimana yang dikemukakan oleh *Flippo* dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa bahwa pengembangan merupakan suatu proses dari pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu; dan pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang.

Upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro dalam hal pendidikan dan pelatihan salah satunya yaitu dengan diperkuatnya kemampuan mahasiswa dalam menguasai bahasa asing melalui kegiatan Pusat Bahasa. Menguasai bahasa Indonesia yang baik dan benar adalah suatu kewajiban karena merupakan suatu identitas nasional bagi semua orang Indonesia. Akan tetapi menguasai bahasa Inggris juga penting untuk kepentingan pergaulan internasional dalam berbagai bidang. Sangat disayangkan masih banyak

mahasiswa yang masih belum bisa berbahasa Inggris. Banyak faktor yang menghambat hal ini, misalnya kurangnya dana, belum adanya keharusan dari universitas dan bukan merupakan syarat untuk masuk sebuah universitas.

Upaya lain yang dilakukan oleh IAIN Metro yaitu dengan diadakannya program KKN dan PPL. KKN dan PPL yang diprogramkan oleh IAIN Metro juga merupakan salah satu program yang tepat untuk meningkatkan kualitas mahasiswa. Pelaksanaan KKN memberikan pengalaman belajar mahasiswa tentang pemberdayaan masyarakat. Selain itu, juga menjadikan mahasiswa berkepribadian lebih dewasa dan memperluas wawasan mahasiswa dengan mengembangkan pemikiran dan pola penalaran mahasiswa sehingga dapat berpartisipasi dalam memecahkan problem-problem yang dihadapi masyarakat. Sedangkan pelaksanaan PPL menjadikan mahasiswa mampu mengimplementasikan, mengembangkan keilmuan dalam dunia kerja/masyarakat, sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga menambah pengetahuan, pengalaman, dan keahlian sesuai dengan bidang keilmuannya.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesiapan lulusan dari IAIN Metro dalam menghadapi MEA dan mengantisipasi persaingan global, maka IAIN Metro harus memperkuat sumber daya mahasiswanya, seperti memperkuat basic bahasa, peningkatan

kemampuan informasi teknologi (IT), nilai-nilai agama, dan penguasaan intelektual mahasiswa. Pendidikan nilai-nilai agama di IAIN Metro yang berbasis agama sangat perlu ditingkatkan lagi, sehingga diharapkan tidak ditemukan lagi mahasiswa-mahasiswa yang melakukan kegiatan menyimpang, apalagi penyimpangan di area kampus.

c. Memperbaiki Kurikulum

IAIN Metro akan melakukan pembenahan kurikulum yang mengacu kepada kurikulum yang berstandar nasional. Kurikulum diartikan sebagai suatu pelajaran atau daftar mata pelajaran yang akan diterima oleh mahasiswa dalam waktu tertentu untuk memperoleh ijazah atau kemampuan tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa proses atau langkah-langkah dalam pengembangan SDM adalah dengan kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

Ironisnya, bongkar pasang kurikulum kita masih memiliki paradigma yang sama, yaitu menjadikan mata kuliah masih sebagai tujuan belum sebagai alat kecakapan hidup. Keberhasilan mahasiswa masih diukur dari tingkat penguasaan materi saja belum pada bagaimana menggunakan materi itu sebagai kecakapan untuk

memperoleh kesuksesan hidup. Hal ini menyebabkan masih banyaknya lulusan IAIN Metro gagap dan kurang mampu bersaing dalam menghadapi dunia kerja.

d. Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik

Peningkatan kualitas memang juga harus dilakukan pada sumber daya pendidiknya, yaitu dosen-dosen IAIN Metro. Peningkatan kualitas seorang dosen tidak begitu saja dapat ditingkatkan melalui banyaknya pelatihan dan penataran yang diikuti oleh dosen tersebut. Kualitas seorang dosen juga dipengaruhi oleh dukungan dari pemerintah, IAIN Metro, rekan kerja dan juga mahasiswanya.

Dosen sebagai tenaga pendidik yang akan memberikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa memiliki peranan yang sangat vital bagi kualitas lulusan. Meningkatkan kualitas lulusan bukanlah hal yang mudah, di sini diperlukan kreativitas dari dosen untuk menyesuaikan keilmuan yang dimiliki dengan tuntutan perubahan lingkungan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa proses atau langkah-langkah dalam pengembangan SDM adalah dengan menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Dengan pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik.

Dosen juga harus membekali mahasiswa dengan cara berkomunikasi yang baik, di mana mahasiswa tidak lagi berkomunikasi dalam skala regional maupun nasional tetapi juga bertaraf internasional. Selain komunikasi, etika juga sangat penting dimiliki oleh mahasiswa. Etika akan menuntut etos kerja generasi muda di dalam MEA. Selain itu, memupuk mental mahasiswa yang kompetitif dan juara juga merupakan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh dosen dalam mendidik mahasiswa di IAIN Metro.

BAB V

PENUTUP

E. Kesimpulan

Fokus dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yaitu melakukan perekrutan dan seleksi kepada calon mahasiswa baru dengan persyaratan yang lebih ketat, pendidikan dan pelatihan terhadap mahasiswa, memperbaiki kurikulum yang berstandar nasional bahkan global, dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Bukan hanya IAIN Metro saja yang melakukan upaya peningkatan kualitas SDM dalam menghadapi MEA tetapi mahasiswa juga harus ikut andil, yaitu dengan kemauan untuk bekerja keras, berusaha serta doa dari mahasiswa. Sehingga dibutuhkan kerja sama yang baik antara mahasiswa dan IAIN Metro.

F. Saran

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada IAIN Metro, ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi IAIN Metro dalam upaya meningkatkan kualitas mahasiswa dalam menghadapi MEA. Dalam hal ini saran tersebut adalah:

1. Untuk lebih mensosialisasikan lagi kepada mahasiswa tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).
2. Untuk lebih meningkatkan sarana dan prasarana sehingga bisa lebih mendukung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Untuk lebih memperkuat komunikasi antara IAIN Metro dengan dunia kerja dan dunia usaha, sehingga lebih bisa menjembatani komunikasi dan kerjasama antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.
4. IAIN tidak semata-mata hanya melahirkan tenaga kerja tetapi juga menjadi penghubung bagi mahasiswa atau mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja ataupun dunia usaha yang nyata, sehingga diharapkan STAIN memiliki sebuah unit Pusat Pengembangan Karir.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Terbit

- Abdul Azis. *EKONOMI ISLAM Analisis Mikro dan Makro*. Yoyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Abdurrahmat Fatoni. *Metodelogi Penelitian Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Abdus Salam. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Burhan Bungin. *Metodelogi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Gouzali Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan, 2005.
- Hasan Langgulung. *Manusia Dan Pendidikan; Suatu Analisis Psikologi, Filsafat, dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Pustaka Al Husna Baru, 2004.
- Juliansyah Noor. *Metodelogi Penelitian Skripsi Tesis Disertasi. dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kadar Nurzaman. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2014.

- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Malang : UIN Maliki Perss. 2010.
- Nurul Zuriah. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori-Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Siswanto Sastrohadiwiry. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Soekidjo Notoatmojdo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Toni Hartono. *Mekanisme Ekonomi Dalam Konteks Ekonomi Indonesia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- W. Gulo. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo, 2004.
- Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Jakarta, 2009.

Jurnal dan Skripsi

Anung Pramudyo. “Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015” dalam *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JBMA)*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Administrasi, Vol. II. No. 2/September 2015.

Bagus Prasetyo. “Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA” dalam *Jurnal Rechts Vinding Online*. Jakarta: Media Pembinaan Hukum Nasional, 2014.

Dewi Wuryandani. “Peluang dan Tantangan SDM Indonesia Menyongsong Era Masyarakat Ekonomi ASEAN” dalam *Jurnal Info Singkat Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Jakarta: P3DI SET JEN DPR RI. Vol. VI. No. 17/I/P3DI, September 2014.

Haris Munandar *et.al.* “Integrasi Ekonomi Regional. Mobilitas Faktor Produksi Serta Peran Otoritas Moneter”, Desember 2007.

Suriyati. “Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” dalam *Jurnal Al-Qalam*. Makassar: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar. Volume 8 Nomor 1, 2016.

Yuniati. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta, 2016.

website

www.kemendag.go.id diunduh pada 2 Oktober 2016.



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI
(STAIN) JURAI SIWO METRO**

Jln. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI
MAHASISWA STAIN JURAI SIWO METRO**

Nama : Putri Eka Dwi Jiwani
NPM : 1288894

Jurusan : Syari'ah dan Ekonomi Islam
Semester/TA : IX/ 2016

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Rabu, 26 Okt 2016	✓	- Lstn bekean g di bndi - Un Cmlkan datnya? - metode peltz (SDPner tolong di pntnki, 2 bndi tjuga SD skder. WawanCora tolong di bndi	
2	Rabu, 02 Nov 2016	✓	- Bndi keke pntnki di bndi pntnki.	
3	Jumat, 04 Nov 2016	✓	Acc Bab 1-3 dapat dilepaskan ke pntnki I	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs

Suraya Murcitaningrum, M.S.I
NIP. 198011062009122001

Putri Eka Dwi Jiwani
NPM: 1288894



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

Nomor : Stt.06/J-SY/PP.00.9/1288/2016
Lampiran : -
Perihal : Pembimbing Skripsi

Metro, 17 Oktober 2016

Kepada Yth:

1. Drs. Dri Santoso, MH
 2. Suraya Murcitaningrum, M.S.I
- di -

Metro

Assalamu'alaikum wr.wb.

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi mahasiswa :

Nama : Putri Eka Dwi Jiwani
NPM : 1288894
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy)
Judul : Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mca) Studi Kasus Stain Jurai Siwo Metro

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai selesai skripsi:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Ketua Jurusan,



Siti Zulaikha, S.Ag.,MH
NIP. 197206111998032001



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
JURAI SIWO METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Website: www.stainmetro.ac.id, e-mail: stainjusi@stainmetro.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: Sti.06/K.1/TL.00/5124/2016

Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro, Menugaskan Kepada Saudara:

Nama : **PUTRI EKA DWI JIWANI**
NPM : 1288894
Semester : 9 (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syari'ah (ESy)

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di STAIN JURAI SIWO METRO, guna mengumpulkan data (bahan-bahan dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS STAIN JURAI SIWO METRO".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 23 Desember 2016

Mengetahui,
Pejabat Setempat



Wakil Ketua I,

Husnul Fatarib, Ph.D
NIP 197401041999031004



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
JURAI SIWO METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Website: www.stainmetro.ac.id, e-mail: stainjusi@stainmetro.ac.id

Nomor : Sti.06/K.1/TL.00/5125/2016
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
KETUA STAIN STAIN JURAI
SIWO METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

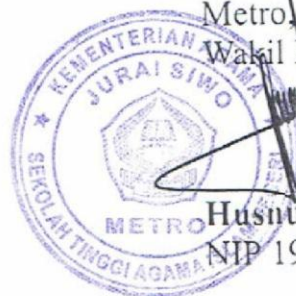
Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: Sti.13/K.1/TL.01/5124/2016, tanggal 23 Desember 2016 atas nama saudara:

Nama : **PUTRI EKA DWI JIWANI**
NPM : 1288894
Semester : 9 (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syari'ah (ESy)

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di STAIN JURAI SIWO METRO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS STAIN JURAI SIWO METRO".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Metro, 23 Desember 2016
Wakil Ketua I,

Husnul Fatarib, Ph.D
NIP 197401041999031004



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

Nomor : Sti.06/J-SY/PP.00.9/0684/2016

Metro, 12 Mei 2016

Lampiran : -

Perihal : Izin Pra Survey

Kepada Yth,
Ketua STAIN Jurai Siwo Metro
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi mahasiswa kami:

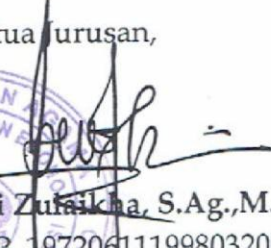
Nama : Putri Eka Dwi Jiwani
NPM : 1288894
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy)
Judul : Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia
Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN
(MEA) Studi Kasus STAIN JurAI Siwo Metro

Mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan pra survey dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi yang dimaksud.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Ketua Jurusan,


Siti Zulfahna, S.Ag., M.H.
NIP. 197206111998032001

Alat Pengumpul Data (APD)

UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI KASUS IAIN METRO

A. Wawancara

1. Wawancara kepada pimpinan dan senat IAIN Metro.
 - a. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang kesiapan IAIN Metro dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)?
 - b. Apa saja tantangan-tantangan SDM IAIN Metro dalam menghadapi MEA?
 - c. Apa saja kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM IAIN Metro agar dapat bersaing dalam MEA?
 - d. Apakah upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas SDM dalam Menghadapi MEA?
2. Wawancara kepada jurusan IAIN Metro.
 - a. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang kesiapan IAIN Metro dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)?
 - b. Apa saja tantangan-tantangan SDM IAIN Metro dalam menghadapi MEA?
 - c. Apa saja kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM IAIN Metro agar dapat bersaing dalam MEA?

- d. Kurikulum seperti apa dibuat oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas SDM dalam menghadapi MEA?
- e. Apakah upaya yang dilakukan oleh IAIN Metro untuk meningkatkan kualitas SDM dalam Menghadapi MEA?

B. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan yaitu bahan informasi yang berupa latar belakang IAIN Metro, visi dan misi IAIN Metro, struktur organisasi IAIN Metro, dan data lain yang mendukung kelengkapan data penelitian.

Metro, Desember 2016

Mahasiswa yang bersangkutan



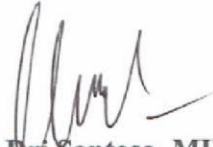
Putri Eka Dwi Jiwani

NPM. 1288894

Mengetahui

Dosen pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Drs. Dri Santoso, MH
NIP. 19670316 1995 03 1000



Suraya Murcitaningrum, M.SI
Nip. 19801106 200912 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pustaka.metrouniv.ac.id; e-mail: pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P.231/In.28/S/OT.01/02/2017**

Yang bertandatangan di bawah ini, a.n. Rektor Wakil Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : PUTRI EKA DWI JIWANI
NPM : 1288894
Fakultas / Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Ekonomi Syari'ah
Semester : X (Sepuluh)

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2016 / 2017 dengan nomor anggota 1288894.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 09 Februari 2017
a.n. Rektor,
Wakil Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga

Musnul Fatarib, Ph.D.
NIP. 19740101 199903 1 004

DOKUMENTASI



RIWAYAT HIDUP



Putri Eka Dwi Jiwani dilahirkan di Binakarya Utama, Kecamatan Putra Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 20 November 1993, yang merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Asrobi dan Ibu Aan Darwati.

Pendidikan dasar penulis ditempuh di SDN I Binakarya Utama dan selesai pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri II Binakarya Putra dan selesai pada tahun 2009. Sedangkan Pendidikan menengah atas pada Madrasah Aliyah Ma'arif 05 Rumbia dan selesai pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di IAIN Metro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah pada tahun 2012.