

## FAKTOR- FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT MANFAAT BAGI PENERIMA BEASISWA DAN PENINGKATAN KINERJA SDM UNGGUL DI JAMBI INDONESIA

**Wilhelmus Hary Susilo**

Fakultas Ekonomi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

harry\_susilo@hotmail.com

### **ABSTRACT**

*Organizer and better quality education strongly influenced by support funds. Hence, the government will provide support organizing of sustainable funding for education is good for all its citizens. This study is applied research aimed at giving them feedback implementer apply for the scholarship two models empirical short-term and long-term. Research methods used are quantitative data qualitative primary with the approach that can absorb aspirations from people. An examination used descriptive correlation-cross sectional. Results of testing the model A, Variable of information, requirements, mechanisms, level of adequacy, the use of cost has a positive and significant relationship with variable monitoring. Variable s of information, requirements and the adequacy of monitoring, use and has a positive and significant relationship with variable benefits scholarships for the recipient. Variable selection mechanisms have a relationship that is negative and not significant to the variable benefit scholarships for the recipient. Research on Model B, which states that there is a significant relationship between variables; climate, financing, motivation, organization, job satisfaction and performance.*

**Keywords:** *scholarship, the role of government, the level of benefits, performance.*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan berkualitas sangat dipengaruhi oleh dukungan dana atau biaya. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban memberikan dukungan dana bagi terselenggaranya pendidikan yang baik bagi setiap warga negaranya. Tantangan yang dihadapi pada pengembangan sumber daya manusia semakin beragam yang tidak hanya datang dari sisi manusia akan tetapi dari sisi lain seperti lingkungan, bisnis, teknologi dan kebijakan publik. Tantangan yang dihadapi menurut Dessler (2005) dalam Hanggraeni (2012) yaitu globalisasi, perkembangan teknologi, relokasi industri, sifat pekerjaan dan demografi tenaga kerja.

Ketidakpastian lingkungan organisasi menurut Daft (2004) adalah pola dan kejadian yang berlangsung dalam lingkungan dapat digambarkan sepanjang beberapa dimensi, seperti iklim yang bisa dalam kondisi stabil maupun tidak stabil, homogen atau heterogen, terpusat atau menyebar, sederhana atau kompleks, panjangnya bergolak dan jumlah sumber daya yang dapat digunakan untuk mendukung organisasi. Pada tahun 2019, angkatan kerja di Indonesia berjumlah sekitar 105 juta, di mana hanya 4,04 persen merupakan lulusan Strata 1 (Hanggraeni 2012).

Pasal 12 (1.c) Bab V Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa setiap peserta didik pada satuan pendidikan berhak mendapatkan beasiswa bagi yang berprestasi yang orang tuanya kurang mampu membiayai pendidikannya. Pasal 12 (1.d) mengungkapkan bahwa setiap peserta didik pada setiap satuan pendidikan berhak mendapatkan biaya pendidikan bagi mereka yang orang tuanya kurang mampu membiayai pendidikannya. Bagian ke lima Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan mengungkapkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya memberi bantuan biaya pendidikan atau beasiswa kepada peserta didik yang orang tua atau walinya kurang mampu membiayai pendidikannya. Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya dapat memberi beasiswa kepada peserta didik yang berprestasi.

Berdasarkan Undang-Undang dan peraturan di atas, Pemerintah Provinsi Jambi telah meluncurkan program bantuan biaya pendidikan atau beasiswa bagi putra daerah terbaik untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi pada lembaga pendidikan tinggi yang ternama. Menurut Syekh dalam Aima *et al.* (2012), dalam rangka peningkatan kualitas SDM di Provinsi Jambi, Pemerintah Provinsi Jambi telah menggulirkan program pemberian beasiswa bagi aparatur pemerintahan daerah untuk jenjang Strata 2 dan Strata 3 sejak tahun 2007. Banyaknya potensi dan sumber daya alam (SDA) tidak diiringi dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM). Padahal potensi SDA Provinsi Jambi cukup menjanjikan untuk menggaet investor. Namun potensi tersebut kurang dapat diberdayakan akibat minimnya SDM dan kurangnya dukungan Pemerintah Daerah. Program beasiswa merupakan upaya yang perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan seandainya memang berdampak positif terhadap pengembangan SDM aparatur Pemerintah Provinsi Jambi. Untuk itulah kajian mengenai korelasi antara pemberian beasiswa dengan peningkatan SDM aparatur menjadi sangat penting agar diperoleh gambaran objektif yang berkontribusi mendukung agenda reformasi birokrasi daerah menuju visi Jambi Emas 2015 (Aima *et al.*, 2012). Agar program beasiswa bagi aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dapat lebih efektif dan efisien, maka perlu diketahui kondisi riil (*existing condition*) yang telah dicapai oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jambi. Bila kondisi riil capaian pendidikan ini telah diketahui, maka dapat pula disusun program strategis peningkatan

kualitas aparatur melalui pemberian beasiswa, sebagai penyempurnaan program yang sudah ada.

### **Persoalan Penelitian**

Dalam penelitian ini rumusan persoalan penelitian meliputi: pertama, bagaimanakah gambaran tingkat pendidikan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2012? Kedua, bagaimana target kebutuhan beasiswa agar data PNS menurut jenjang pendidikan dapat memiliki distribusi yang relatif normal? Ketiga, bagaimana gambaran deskriptif tentang informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, sistem monitoring dan tingkat manfaat penerima beasiswa. Keempat, apakah terdapat hubungan variabel-variabel mengenai informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, sistem monitoring dengan tingkat manfaat penerima beasiswa? Kelima, apakah terdapat hubungan variabel-variabel iklim dalam organisasi, motivasi, pembiayaan beasiswa, kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi? Keenam, bagaimanakah aspirasi penerima beasiswa sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan beasiswa di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi pada masa yang akan datang?

### **Tujuan Penelitian**

Kajian ini secara umum bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang pengelolaan bantuan pendidikan atau beasiswa Pemerintah Provinsi Jambi yang telah dilaksanakan dalam beberapa tahun terakhir, serta memberikan rekomendasi bagi optimalisasi pengelolaan, penyaluran beasiswa dan tepat sasaran penerima bantuan pendidikan atau beasiswa sehingga bantuan yang diberikan tepat guna dan memberi manfaat secara maksimal dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia daerah dalam rangka pelaksanaan program Pemerintah Provinsi Jambi yaitu Jambi Emas 2015. Secara khusus kegiatan ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran tingkat pendidikan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2012, (2) untuk mengetahui target kebutuhan beasiswa agar PNS menurut jenjang pendidikan dapat memiliki distribusi yang relatif normal, (3) mengetahui gambaran deskriptif tentang informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, sistem monitoring dan tingkat manfaat penerima beasiswa, (4) mengetahui hubungan variabel-variabel mengenai informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, sistem monitoring dan tingkat manfaat penerima beasiswa, (5) mengetahui hubungan variabel-variabel iklim dalam organisasi, motivasi, pembiayaan beasiswa, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, (6) memperoleh aspirasi penerima beasiswa sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan beasiswa di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi pada masa yang akan datang.

### **Manfaat Penelitian**

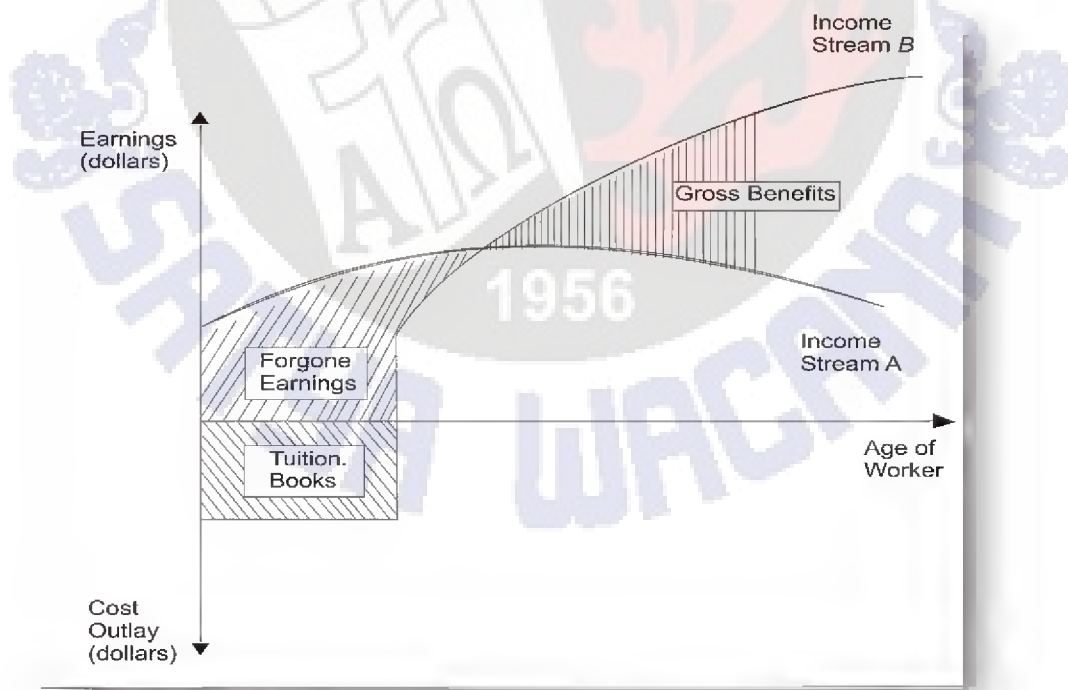
Manfaat dari kajian ini adalah sebagai berikut. (1) Untuk memperoleh data dan

informasi tentang pengelolaan, penyaluran dan distribusi bantuan biaya pendidikan atau beasiswa Pemerintah Provinsi Jambi serta masalahnya. (2) Mengkaji mekanisme pengelolaan, penyaluran dan seleksi penerima bantuan pendidikan atau beasiswa Pemerintah Provinsi Jambi dalam rangka peningkatan efektifitas pengelolaannya di masa-masa yang akan datang. (3) Tersusunnya *database* penerima bantuan beasiswa pendidikan atau beasiswa Pemerintah Provinsi Jambi sebagai: (a) Bahan pertimbangan untuk menyusun perencanaan kebijaksanaan, program dan pelaksanaan pembangunan dan (b) sebagai data dan informasi dasar untuk kepentingan pemantauan dan evaluasi perkembangan dan kemajuan pembangunan pendidikan di Provinsi Jambi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Beasiswa sebagai Investasi Sumber Daya Manusia

Menurut Ehrenberg dan Smith (1988) dalam bukunya “*Modern Labor Economics*” diperoleh alur pendapatan (*income stream*) yang berbeda antara individu yang menambah pendidikan setelah bekerja dibanding dengan individu yang tidak menambah pendidikan. Dari gambar 1 diketahui bahwa *income stream* A langsung menghasilkan nilai positif berupa pendapatan yang diterima dari organisasi. Sedangkan *income stream* B selain harus mengeluarkan biaya studi dan buku-buku, juga masih harus mengalami pendapatan yang hilang karena tidak bekerja. Akan tetapi dalam jangka panjang, *income stream* B jauh lebih besar daripada *income stream* A.



Sumber: Ehrenberg dan Smith (1988)

Gambar 1

Alur Pendapatan A (Tanpa Pendidikan) dan alur pendapatan B (dengan Pendidikan)

## **Beasiswa sebagai Instrumen Penyempurnaan Perilaku dan Karakter Sumber Daya Manusia serta Pendorong Kinerja yang Handal**

Penyelenggaraan program beasiswa tidak terlepas dari perencanaan SDM yang matang. Menurut Sherman dan Bohlander (1992) dalam Nawawi (2010), perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja, di dalam (promosi, pindah dan demosi) dan ke luar (pensiun, berhenti dan diberhentikan) di lingkungan sebuah organisasi. Selanjutnya perencanaan SDM juga menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi sekarang dan pengembangannya di masa mendatang. Werther dan Davis (1996) dalam Hanggraeni (2012) menyatakan bahwa proses perencanaan manusia memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan permintaan tenaga kerja dengan *staffing level*, meningkatkan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal, menyelaraskan aktivitas manajemen SDM dengan tujuan strategis organisasi, keuntungan ekonomi, meluaskan informasi, mengkoordinasikan aktivitas manajemen SDM di semua unit organisasi.

Membicarakan tentang manusia dan keberadaannya akan selalu menjadi aktual, sentral dan menarik karena pada dasarnya secara natural manusia adalah pembuat, penentu dan pemecah masalah demi kelangsungan hidupnya. Penilaian kinerja menurut Hanggraeni (2012) merupakan suatu evaluasi proses di mana institusi melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu, pada kajian ini yang ditelaah adalah *performance* individu aparatur birokrasi dan *performance manajerial* birokrasi Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan. Selanjutnya pada suatu penilaian kinerja memiliki tujuan menurut Robbins dalam Hanggraeni (2012) meliputi membuat keputusan dalam manajemen SDM, mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, memvalidasi program seleksi dan pengembangan, memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya dan dasar penentuan alokasi remunerasi.

Selanjutnya nilai keseluruhan dari pemahaman yang beragam pada perpektif dan struktural serta dimensi yang terkait dari suatu organisasi adalah melakukan perencanaan organisasi dalam suatu arah untuk mencapai kinerja yang tinggi dan efektif. Untuk menjadi efektif suatu organisasi memerlukan transparansi, fokus pada tujuan dan mengutamakan strategi untuk meraihnya. Sedangkan efisiensi mengacu kepada jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (Daft 2004).

## **METODA PENELITIAN**

Pada riset ini yang akan melakukan analisis data primer dan sekunder, menurut Sumarsono (2004) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari objek riset. Penelitian ini dilakukan dengan metoda triangulasi yang menerapkan pendekatan metoda riset

kuantitatif dan riset kualitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah korelasi antar variabel-variabel penelitian dengan hubungan kausal menurut Widoyoko (2012) merupakan bentuk hubungan yang sifatnya sebab-akibat. Pada penelitian ini mempergunakan dua model yaitu penelitian dengan model A adalah untuk menguji peningkatan kualitas SDM dalam jangkauan waktu relatif pendek, sedangkan penelitian model B untuk menguji hubungan pada kajian empirik yang lebih komprehensif, mulai dari tingkat kondisi iklim SDM, tingkat potensi anggaran beasiswa dan pelaksanaannya, motivasi aparatur birokrasi, tingkat kehandalan dan kepuasan kerja aparatur birokrasi, *job performance* individual sampai *performance management* birokrasi dari Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan secara umum. Analisis korelasi yang digunakan pada uji hubungan antar variabel penelitian yaitu penelitian model A dengan uji korelasi menurut Wiyono (2011) dapat digunakan korelasi Kendall's tau b (skala data yang digunakan adalah ordinal) dan penelitian model B dengan uji Pearson *Correlation* (skala data yang digunakan adalah interval).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi pada penelitian peningkatan kualitas SDM aparatur birokrasi melalui pemberian beasiswa Pemerintah Provinsi Jambi, adalah seluruh aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi yang menerima beasiswa dari Pemerintah Daerah Provinsi Jambi. Selanjutnya sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sumarsono (2004) sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan riset. Kriteria inklusinya adalah aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi yang telah menerima beasiswa dan dilaksanakan dengan baik. Responden penelitian yang berhasil dilakukan penelitian terdiri dari: responden untuk model A berjumlah 23 aparatur birokrasi dan responden untuk model B berjumlah sepuluh responden.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang di atas program beasiswa merupakan upaya yang perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan seandainya memang berdampak positif terhadap pengembangan SDM aparatur Pemerintah Provinsi Jambi. Untuk itulah kajian mengenai korelasi antara pemberian beasiswa dengan peningkatan SDM aparatur menjadi sangat penting agar diperoleh gambaran objektif yang berkontribusi mendukung agenda reformasi birokrasi daerah menuju visi Jambi Emas 2015 (Aima *et al.*, 2012). Agar program beasiswa bagi aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dapat lebih efektif dan efisien, maka perlu diketahui kondisi riil (*existing condition*) yang telah dicapai oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jambi. Hipotesis kajian ini merupakan telaah evaluasi terhadap suatu hasil pelaksanaan program beasiswa di Provinsi Jambi pada tahun 2012, yang terdiri dari dua model penelitian yaitu: Model A adalah untuk menguji peningkatan kualitas SDM dalam jangkauan waktu relatif pendek, sedangkan model B untuk melihat pada kajian empiris yang lebih komprehensif, mulai dari tingkat kondisi iklim SDM, tingkat potensi anggaran beasiswa dan pelaksanaannya, motivasi aparatur birokrasi, tingkat kehandalan dan

kepuasan kerja aparatur birokrasi, *job performance* individual sampai *performance management* birokrasi dari Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan secara umum.

Selanjutnya berdasarkan telaah terdahulu maka dirumuskan hipotesis penelitian yang terdiri dari:

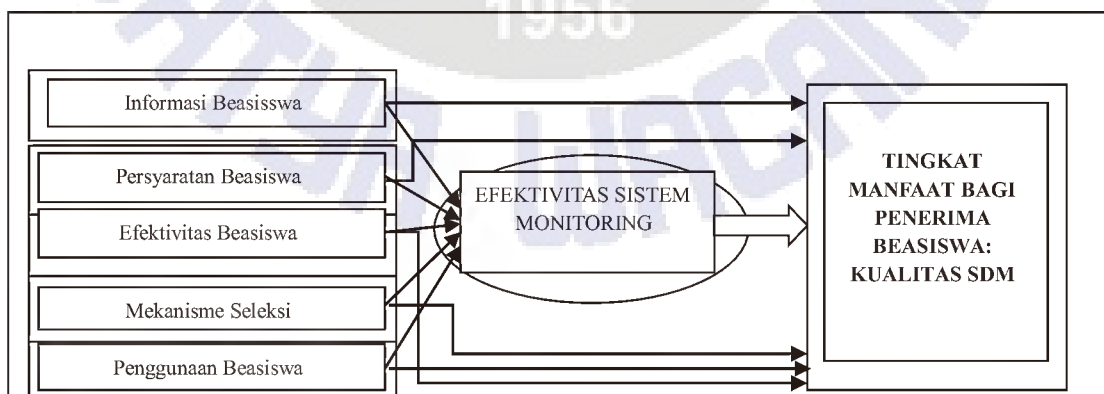
- H1:** Ada hubungan yang signifikan antara informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, *system monitoring* dan tingkat manfaat penerima beasiswa.
- H2:** Ada hubungan yang signifikan antara iklim dalam organisasi, motivasi, pembiayaan beasiswa, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.

### Kerangka dan Model Penelitian

Kerangka dan model penelitian ini terdiri dari dua model penelitian, yang dipergunakan sebagai pendekatan ilmiah dalam mencari faktor penyebab dan menjawab permasalahan serta hipotesis penelitian. Model A adalah untuk menguji peningkatan kualitas SDM dalam jangkuan waktu relatif pendek, sedangkan model B untuk melihat pada kajian empirik yang lebih komprehensif, mulai dari tingkat kondisi iklim SDM, tingkat potensi anggaran beasiswa dan pelaksanaannya, motivasi aparatur birokrasi, tingkat kehandalan dan kepuasan kerja aparatur birokrasi, *job performance individual* sampai *performance management* birokrasi dari Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan secara umum. Selanjutnya untuk memudahkan pemahaman dan analisis tema kajian penelitian ini maka disusun diagram model penelitian sebagai berikut.

### Model Penelitian Tipe A

Model tipe A ini dikonstruksi untuk analisis yang bersifat jangkuan waktu relatif singkat, yang dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini.

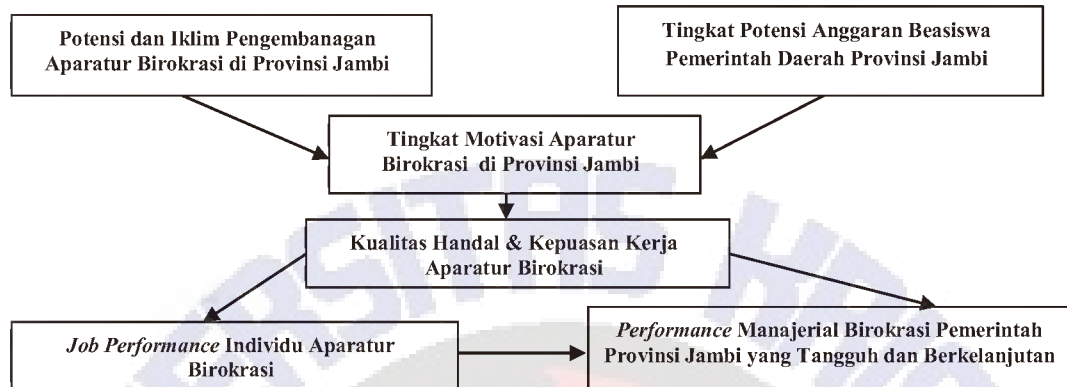


Gambar 2

**Model Penelitian Tipe A: Peningkatan Kualitas SDM Aparatur Birokrasi dan Manfaat bagi Penerima Beasiswa dari Pemerintah Daerah Provinsi Jambi**  
(Sumber: Pengembangan oleh Tim Peneliti 2012)

### Model Penelitian Tipe B

Model tipe B ini dikonstruksi untuk analisis yang bersifat jangkauan waktu relatif panjang dan prediksi untuk analisis hasil tingkat manajerial yang tangguh dan berkelanjutan dan dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3

Model Dinamik Penelitian Tipe B: Peningkatan Kualitas SDM dan *Performance* Manajemen Aparatur Birokrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jambi yang Tangguh dan Berkelanjutan (Sumber: Pengembangan oleh Tim Peneliti 2012).

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Tingkat Pendidikan PNS Provinsi Jambi

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tahun 2012, dari jumlah pegawai negeri di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi berjumlah 6.346 orang diketahui bahwa penyebaran berdasarkan tingkat pendidikan terdiri atas: Sekolah Dasar sebanyak dua persen (128 orang), SLTP 2,6 persen (168 orang), SLTA sebanyak 36,5 persen (2.315 orang), D1 sebanyak 0,5 persen (32 orang), D2 sebanyak 0,4 persen (23 orang), D3 sebanyak 12,3 persen (783 orang), S1 sebanyak 38 persen (2.413 orang), S2 sebanyak 7,5 persen (477 orang) dan S3 sebanyak 0,1 persen (tujuh orang). Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa kelompok pegawai dengan jenjang pendidikan SLTA dan Diploma masih relatif tinggi yaitu 49,6 persen, sebaliknya pegawai negeri sipil dengan jenjang pendidikan Strata 2 dan Strata 3 masih rendah. Jenjang Strata 2 baru mencapai 7,5 persen sedangkan jenjang Strata 3 hanya 0,1 persen.

Bila tabel 1 diamati lebih lanjut, diketahui bahwa dari keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi diketahui bahwa perbandingan antara PNS laki dengan PNS perempuan relatif tidak jauh berbeda, yaitu 56,51 persen PNS laki-laki dan 43,49 persen PNS perempuan.



**Tabel 1**  
**Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi**

No	JENJANG PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	SD/SLTP	231 (3,64)	65 (1,02)	296 (4,66)
2	SLTA/DIPLOMA	1662 (26,18)	1491 (23,49)	3153 (49,68)
3	S1	1340 (21,1)	1073 (16,9)	2413 (38,0)
4	S2	346 (5,45)	131 (2,06)	477 (7,51)
5	S3	7 (0,11)	0 (0,00)	7 (0,11)
6	Jumlah	3586 (56,51)	2760 (43,49)	6346 (100)

Sumber data: diolah dari data Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2012

Keterangan:

( ) = Persentase

### Target Kebutuhan Beasiswa PNS Menurut Jenjang Pendidikan

Kondisi saat ini PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel 2, dengan asumsi jenjang pendidikan dikelompokkan atas: (1) SD dan SLTP, (2) SLTA dan Diploma, (3) Strata 1, Strata 2 dan Strata Tiga, akan diupayakan berdistribusi normal, maka gambaran target PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, maka target realisasi untuk mencapai ideal tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi Kondisi Eksisting dan Kondisi Ideal**

NO	JENJANG PENDIDIKAN	EKSISTING	IDEAL SAAT INI	KEBUTUHAN SAAT INI
1	SD/SLTP	296 (4,66)	318 (5%)	-22
2	SLTA/DIPLOMA	3153 (49,68)	1270 (20%)	+1883
3	S1	2413 (38,0)	2856 (40%)	-443
4	S2	477 (7,51)	1270 (20%)	-793
5	S3	7 (0,11)	635 (10%)	-628
6	Jumlah	6346 (100)	6346 (100)	6346 (100)

Sumber: diolah dari data Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2012)

Keterangan:

( ) = Persentase

(-) = Kekurangan (harus mengikuti program beasiswa)

(+) = Kelebihan (dibiarkan secara alamiah sampai pensiun)

Untuk mengurangi kelompok yang berpendidikan SLTA/Diploma sebanyak 1883 orang selain membiarkan kelompok PNS berpendidikan SLTA/Diploma sampai dengan pensiun dapat pula diberikan fasilitas kepada mereka yang potensial untuk

melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata 1. Bila program ini dapat diwujudkan, selain mengurangi jumlah PNS kelompok SLTA/Diploma sekaligus pula dapat untuk memenuhi kekurangan kelompok PNS yang berpendidikan Strata 1. Menurut tabel 2, PNS kelompok SLTP kekurangan sebanyak 22 orang. Total penerima beasiswa dari Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2012 adalah 1.910 orang jenjang Strata 1, 427 orang jenjang Strata 2, dan 138 orang jenjang Strata 3. Hanya saja tidak diperoleh rincian penerima beasiswa khusus yang berstatus PNS di lingkungan pemerintah Provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dengan demikian, belum dapat diprediksi tentang realisasi capaian target pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Target Beasiswa bagi PNS di Lingkungan Provinsi Jambi untuk**  
**Mencapai Kondisi Ideal Tahun 2013 - 2015.**

No	Jenjang Pendidikan	Kekurangan	TAHUN		
			2013 (25%)	2014 (35%)	2015 (40%)
1	Strata 1	443	111	155	177
2	Strata 2	793	199	278	316
3	Strata 3	629	158	221	250

Sumber: Hasil analisis peneliti

Selanjutnya deskriptif tentang gambaran tentang nilai median dengan skala ordinal dari variabel: informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, sistem monitoring dan tingkat manfaat penerima beasiswa dapat dilihat pada tabel 4.

Dari tabel 4, dapat ditelaah pada variabel tingkat manfaat menunjukkan nilai median yang hampir merata pada nilai tujuh (baik). Pada variabel mekanisme seleksi memiliki nilai median tujuh secara keseluruhan adalah baik. Sedangkan pada variabel sistem monitoring memiliki nilai lima, yang berarti cukup baik.

**Tabel 4**  
**Gambaran Deskriptif tentang Gambaran Median Variabel Penelitian 1**

Variabel Penelitian 1	Indikator	Median
INFORMASI BEASISWA	IB1	7
	IB2	5
	IB3	5
	IB4	3
	IB5	6
	IB6	7
PERSYARATAN BEASISWA	PB1	7
	PB2	7
	PB3	7
	PB4	7
	PB5	7
	PB6	7
	PB7	3

Sumber: data primer diolah

**Tabel 4 (Lanjutan)**  
**Gambaran Deskriptif tentang Gambaran Median**

Variabel	Indikator	Median
MEKANISME SELEKSI	MS1	7
	MS2	7
	MS3	7
	MS4	7
	MS5	7
	MS6	7
PROGRAM BEASISWA	PB1	3
	PB2	3
	PB3	3
	PB4	5
	PB5	3
	PB6	7
	PB7	4
	PB8	6
PENGUNAAN BEASISWA	PBE1	7
	PBE2	5
	PBE3	5
	PBE4	6
	PBE5	5
SISTEM MONITORING	SM1	5
	SM2	5
	SM3	5
	SM4	5
	SM5	3
TINGKAT MANFAAT	TM1	5
	TM2	7
	TM3	7
	TM4	5

Sumber: data primer diolah

### Uji Hubungan Variabel Model A

Kajian hubungan variabel-variabel dalam suatu penelitian adalah pendekatan metoda induktif-deduktif. Hasil uji instrumen penelitian tipe A yang terdiri dari 41 butir-butir pertanyaan/pernyataan, dengan menggunakan metoda *one shot* adalah sebagai berikut. Hasil Uji Validitas dari hasil olah data dapat diketahui bahwa seluruh uji dengan 22 responden adalah valid. Sedangkan hasil tingkat validitas menunjukkan tiga butir kuisioner tidak valid dan tiga kuisioner adalah marginal. Selanjutnya butir-butir instrumen yang valid sejumlah 35 butir pernyataan dan yang enam butir telah diperbaiki. Hasil uji reliabilitas pada nilai *Reliability Statistics* sebesar 0,946 dan lebih besar dari standar penerimaan 0,70 maka dapat disimpulkan instrumen ini bersifat *reliable* dan dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian tipe A. Dari hasil uji hubungan antar variabel dengan Uji Kendall's Tau b dijelaskan dengan melihat tabel 5 berikut ini.

Dengan memperhatikan tabel 5 di atas pada matrik nilai P dari uji hubungan Kendall's tau b antar variabel penelitian Model A, menunjukkan hasil yang signifikan apabila memiliki nilai  $P < 0,05$ , dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen.

**Tabel 5**  
**Matrik Nilai P (probabilitas) dari Uji Hubungan Kendall's tau b Correlation**  
**antar Variabel Penelitian Model A**

VARIABEL	SM	TMPB
IB	0,01	0,043
PB	0,00	0,002
EB	0,001	0,023
MS	0,023	0,977
PBE	0,017	0,001
SM		0,104

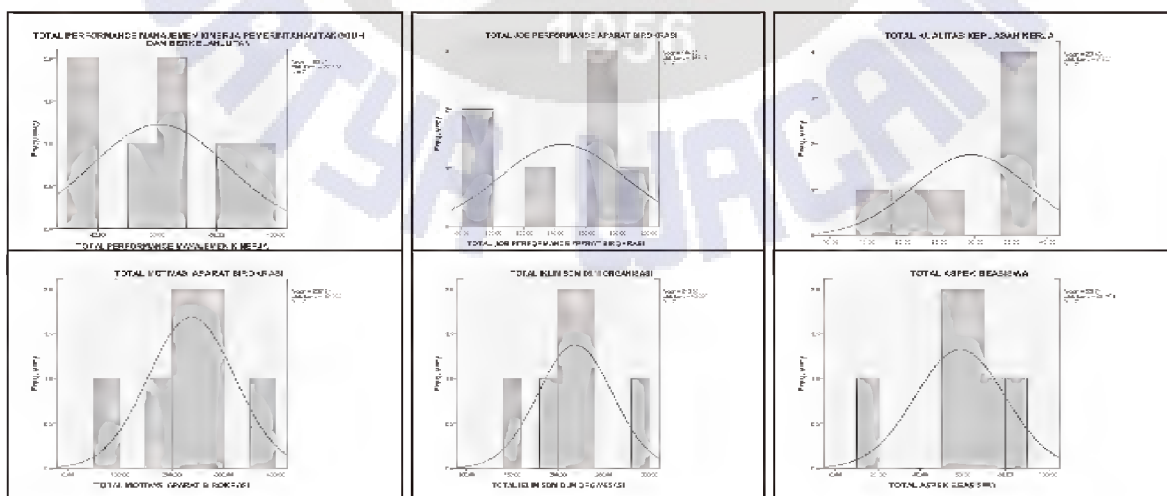
Sumber: data primer di olah

Keterangan:

- IB = Informasi Beasiswa
- PB = Persyaratan Beasiswa
- MS = Mekanisme Seleksi
- PBE = Penggunaan Beasiswa
- SM = Efektivitas Sistem Monitoring
- TMPB = Tingkat Manfaat bagi Penerima Beasiswa.

### Uji Hubungan Variabel Model B

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan jumlah keseluruhan item pernyataan adalah sebanyak 127 butir pernyataan. Terdapat item pernyataan yang valid sebanyak 119 butir pernyataan, sedangkan item pernyataan yang marginal sebanyak lima item dan telah dilakukan perbaikan ringan. Selanjutnya item kuisioner yang tidak valid sebanyak tiga butir juga telah dilakukan perbaikan berupa rekonstruksi pernyataan. Hasil Uji reliabilitas kuisioner diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,993 yang berarti reliabel.



**Gambar 4**  
**Histogram dengan Kurva Normal pada Distribusi Data Setiap Variabel**  
 (Sumber: data primer diolah)

Data yang dipergunakan dilakukan uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov* dan hasilnya adalah normal lebih besar dari 0,05. Selanjutnya distribusi data dengan pola kurva normal dapat dilihat pada gambar 4 histogram dengan kurva normal pada distribusi data setiap variabel.

Adapun hasil pengujian model B, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara variabel-variabel: iklim organisasi, motivasi, pembiayaan, kepuasan kerja dan kinerja PNS, dari hasil Uji 3 tahap yang mempergunakan uji korelasi Pearson, dikarenakan skala data adalah interval 10 (*Bipolar Adjective*), dapat dilihat pada tabel 6 tentang matrik nilai P (probabilitas) dari uji hubungan antar variabel penelitian model B di bawah ini.

**Tabel 6**  
**Matrik Nilai P (probabilitas) dari Uji Hubungan *Pearson Correlation***  
**antar Variabel Penelitian Model B**

VARIABEL	PA	TM	KHK	JPI	JMB
PI	0,005	0,091			
PA		0,039			
TM			0,164		
KHK				0,023	0,033
JPI					0,017

(Sumber: data primer di olah)

Keterangan:

- PI = Variabel potensi dan iklim pengembangan aparatur birokrasi di Provinsi Jambi  
 PA = Tingkat potensi anggaran beasiswa Pemerintah Daerah Provinsi Jambi  
 TM = Tingkat motivasi aparatur birokrasi  
 KHK = Kualitas handal dan kepuasan kerja  
 JPI = *Job performance* individu aparatur birokrasi  
 JMB = *Performancemanajerial* birokrasi

Dengan memperhatikan tabel 6 di atas pada matrik nilai P dari uji hubungan *Pearson Correlation* antar variabel penelitian model B, menunjukkan hasil yang signifikan apabila memiliki nilai  $P < 0,05$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen.

## PEMBAHASAN

### Pembahasan Hipotesis Model Penelitian A

Memperhatikan pada tabel 5 di atas maka dapat diketahui hasil hipotesis penelitian model A sebagai berikut: variabel informasi beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring, dengan nilai  $P =$

0,01. Variabel persyaratan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring, dengan hasil nilai  $P = 0,00$ . Variabel mekanisme beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring, dengan hasil nilai  $P = 0,023$ . Variabel tingkat kecukupan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring, dengan hasil nilai  $P = 0,001$ . Variabel penggunaan biaya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring, dengan hasil nilai  $P = 0,017$ . Variabel informasi beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima, dengan hasil nilai  $P = 0,043$ . Variabel persyaratan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima, dengan hasil nilai  $P = 0,002$ . Variabel mekanisme seleksi mempunyai hubungan yang negatif dan tidak signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima, dengan nilai  $P = 0,977$ . Variabel kecukupan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima, dengan nilai  $P = 0,023$ . Variabel penggunaan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima, dengan hasil nilai  $P = 0,001$ . Variabel monitoring mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima, dengan nilai  $P = 0,104$ .

Menurut Daft (2004) tindakan yang efektif bermakna pada kajian yang lebih luas, berarti memiliki suatu tingkatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Variabel penggunaan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat bagi penerima, merupakan suatu hal yang efisien dan efektif. Selanjutnya yang dikatakan oleh Daft (2004) tentang efisiensi adalah mengacu kepada penggunaan sumber daya yang tepat guna. Aspek monitoring menjadi hal yang esensial agar tidak terjadi seperti pada hasil penelitian menurut Dee dan Jackson (1999), pada program beasiswa *Helping Outstanding Pupils Educationally (HOPE)* yang populer di Georgia telah mengilhami proposal dari negara Federal, yang berusaha untuk mempromosikan akses ke pendidikan pascasarjana. Kritik inisiatif ini telah menekankan ketidakadilan pada aspek pendanaan strategi, relatif terhadap program-program yang ditargetkan secara langsung dan murah hati pada keluarga miskin dan siswa. Adanya kurang perhatian telah dibayarkan kepada implikasi dari kenyataan bergaya mencolok bahwa kira-kira setengah dari penerima beasiswa sarjana kehilangan dana setelah hanya satu tahun akademik.

### **Pembahasan Hipotesis Model Penelitian B**

Pada tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikansi hubungan antar variabel, maka dijelaskan sebagai berikut. Variabel iklim pengembangan aparatur birokrasi di Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan variabel tingkat motivasi aparatur birokrasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil luaran SPSS, dengan nilai probabilitas sebesar 0,091 yang lebih besar dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya apabila diperhatikan nilai R dari *Pearson Correlation* sebesar 68,2 persen adalah cukup besar. Untuk itu tingkat kompensasi yang diperoleh

setelah menyelesaikan pendidikan, sehingga harus diperhatikan. Dengan kata lain pengorbanan selama mengikuti pendidikan, baik dari aspek psikologis, misalnya berpisah dengan keluarga, tingkat stres belajar, hendaknya dapat kompensasi yang memadai setelah menyelesaikan pendidikan. Variabel potensi anggaran beasiswa di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel tingkat motivasi aparatur birokrasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil luaran SPSS, dengan nilai P sebesar 0,039 yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya apabila diperhatikan nilai R dari *Pearson Correlation* sebesar 77,9 persen adalah korelasi tinggi.

Variabel potensi dan iklim pengembangan aparatur birokrasi di Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel tingkat potensi anggaran beasiswa di Pemerintah Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat pada hasil luaran SPSS, dengan nilai P sebesar 0,005 yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya apabila diperhatikan nilai R dari *Pearson Correlation* sebesar 90,3 persen adalah korelasi tinggi. Variabel tingkat motivasi aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan variabel kualitas handal dan kepuasan kerja aparatur birokrasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil luaran SPSS, dengan nilai P sebesar 0,163 yang lebih besar dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya apabila diperhatikan nilai R dari *Pearson Correlation* sebesar 59,0 persen adalah korelasi sedang. Untuk itu perlu diperhatikan kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan keahliannya, perlu ditingkatkannya optimalisasi fungsi SDM. Variabel kualitas handal dan kepuasan kerja aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel *job performance* individu aparatur birokrasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil luaran SPSS, dengan nilai P sebesar 0,023 yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya apabila diperhatikan nilai R dari *Pearson Correlation* sebesar 82,4 persen adalah korelasi sangat tinggi. Variabel kualitas handal dan kepuasan kerja aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel *performance* aparatur birokrasi Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilihat pada hasil luaran SPSS, dengan nilai P sebesar 0,033 yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya apabila diperhatikan nilai R dari *Pearson Correlation* sebesar 79,5 persen adalah korelasi tinggi. Variabel *job performance* individu aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel *performance* aparatur birokrasi Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilihat pada hasil luaran SPSS, dengan nilai P sebesar 0,017 yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya apabila diperhatikan nilai R dari *Pearson Correlation* sebesar 84,4 persen adalah korelasi sangat tinggi.

Pada temuan yang signifikan pada hubungan yang berkaitan dengan kinerja sejalan dengan pemikiran Daft (2004) dimana nilai keseluruhan dari pemahaman yang

beragam pada perpektif dan struktural serta dimensi yang terkait dari suatu organisasi adalah melakukan perencanaan organisasi adalah suatu arah untuk mencapai kinerja yang tinggi dan efektif. Sejalan dengan hasil penelitian Schewen *et al.* (2006) yang menyatakan strategi peningkatan kinerja yang eksklusif berdasarkan pendidikan atau masalah kinerja sebagai masalah individu pemahaman, belajar, atau kinerja.

Selanjutnya pada temuan hasil riset pada variabel kualitas handal dan kepuasan kerja aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel performance aparatur birokrasi Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan. Hal tersebut berkaitan dengan produktivitas menurut Daft (2004) yang bertujuan untuk konsentrasi pada jumlah luaran yang akan diraih dari sumber daya yang memungkinkan mendukung organisasi. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan suatu organisasi berkenaan dengan tindakan pelatihan, promosi, keamanan dan kenyamanan kerja serta pertumbuhan karyawan.

### **Aspirasi Penerima Beasiswa**

Dari hasil penggalian informasi secara langsung tersebut, diperoleh beberapa temuan diuraikan berikut ini. (1) Penyaluran beasiswa masih kurang transparan dan kurang objektif, karena banyak informasi yang berkenaan dengan penerimaan tidak jelas seolah-olah ditutup-tutupi. Hal-hal dengan penerimaan tersebut adalah hasil seleksi administrasi dan seleksi wawancara. (2) Penyaluran beasiswa tidak efektif, dikarenakan ada sebagian penerima beasiswa yang sudah menerima bantuan beasiswa dari pihak lain, terdapat penerima beasiswa yang sudah selesai melaksanakan aktivitas sebagai Proses Belajar Mengajar (PBM) di kampus, penumpukan jurusan pendidikan bagi yang menerima beasiswa artinya jurusan atau bidang pendidikan penerima beasiswa bukan berdasarkan kebutuhan daerah atau instansi. (3) Sebaiknya penyaluran dana beasiswa Pemerintah Provinsi Jambi dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dan kerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota. (4) Pihak Badan Kepegawaian Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi tidak pernah tahu dan tidak pernah diberitahu secara tertulis tentang apa dan bagaimana sistem penerimaannya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Terbatasnya sampel besar lebih kurang 30 yang dapat dianalisis dengan statistik parametrik dan statistik non parametrik dan sampel kecil yang hanya dapat dianalisis dengan statistik non parametrik. Dalam penelitian ini, model kedua yaitu tentang hubungan antar variabel beasiswa yang meliputi informasi, persyaratan, seleksi, efektivitas, sistem monitoring dan tingkat manfaathanya memiliki sampel yang relatif kecil sehingga hanya dimungkinkan dengan analisis statistik multivariat.



## **SIMPULAN, SARAN, REKOMENDASI DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**

### **Simpulan**

1. Gambaran tingkat pendidikan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2012, pendidikan PNS Pemprov Jambi masih didominasi oleh PNS yang berpendidikan SLTA dan Diploma yaitu sebanyak 49,6 persen, sebaliknya pegawai negeri sipil dengan jenjang pendidikan Strata 2 dan Strata 3 masih rendah, jenjang Strata 2 baru mencapai 7,5 persen sedangkan jenjang Strata 3 hanya 0,1 persen.
2. Pola distribusi PNS Pemprov Jambi saat ini masih didominasi oleh kelompok pendidikan Diploma ke bawah atau pendistribusiannya belum normal. Untuk menormalkan distribusi PNS di Provinsi Jambi, dalam tiga tahun kedepan dibutuhkan pengangkatan yang berpendidikan SD/SLTP sebanyak 22 Orang. Sedangkan untuk memenuhi PNS yang berpendidikan Strata 1 sebanyak 443 orang, Strata 2 sebanyak 793 orang dan Strata 3 sebanyak 629 orang dapat melalui program studi lanjut bagi PNS dari jenjang yang lebih rendah dengan menggunakan dana APBD Pemprov Jambi, dana Kementerian Pendidikan Nasional RI dan sumber-sumber pendanaan lainnya.
3. Gambaran deskriptif tentang informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, sistem monitoring dan tingkat manfaat penerima beasiswa adalah sebagai berikut. Pada variabel-variabel informasi beasiswa, beasiswa, sistem monitoring dan hasil atau dampak menunjukkan median jawaban responden yang mengindikasikan tingkat sedang. Sedangkan pada variabel- variabel, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi dan penggunaan beasiswa media jawaban responden dapat mengindikasikan jawaban dengan tingkat baik.
4. Hubungan variabel-variabel tentang informasi beasiswa, persyaratan beasiswa, mekanisme seleksi beasiswa, efektivitas penggunaan beasiswa, sistem monitoring dan tingkat manfaat penerima beasiswa adalah sebagai berikut: variabel informasi beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring. Variabel persyaratan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring. Variabel mekanisme beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring. Variabel tingkat kecukupan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring. Variabel penggunaan biaya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel monitoring. Variabel informasi beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima. Variabel persyaratan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima. Variabel mekanisme seleksi mempunyai hubungan yang negatif dan tidak

signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima. Variabel kecukupan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima. Variabel penggunaan beasiswa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima. Variabel monitoring mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel manfaat beasiswa bagi penerima.

5. Hubungan variabel-variabel iklim dalam organisasi, motivasi, pembiayaan beasiswa, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi adalah sebagai berikut: variabel iklim pengembangan aparatur birokrasi di Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan variabel tingkat motivasi aparatur birokrasi. Untuk itu tingkat kompensasi yang diperoleh setelah menyelesaikan pendidikan, sehingga harus diperhatikan. Dengan kata lain pengorbanan selama mengikuti pendidikan, baik dari aspek psikologis, misalnya berpisah dengan keluarga, tingkat stress belajar, hendaknya dapat kompensasi yang memadai setelah menyelesaikan pendidikan. Variabel potensi anggaran beasiswa di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel tingkat motivasi aparatur birokrasi. Variabel potensi dan iklim pengembangan aparatur birokrasi di Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel tingkat potensi anggaran beasiswa di Pemerintah Provinsi Jambi. Variabel tingkat motivasi aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan variabel kualitas handal dan kepuasan kerja aparatur birokrasi. Untuk itu perlu diperhatikan kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan keahliannya, perlu ditingkatkannya optimalisasi fungsi SDM. Variabel kualitas handal dan kepuasan kerja aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel *job performance* individu aparatur birokrasi. Variabel kualitas handal dan kepuasan kerja aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja aparatur birokrasi Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan. Variabel *job performance* individu aparatur birokrasi di Pemerintah Provinsi Jambi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel *performance* aparatur birokrasi Pemerintah Provinsi Jambi yang tangguh dan berkelanjutan.
6. Aspirasi penerima beasiswa sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan beasiswa di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi pada masa akan datang perlu memperhatikan aspek-aspek yang meliputi hal berikut ini: penyaluran beasiswa lebih transparan dan objektif, penyaluran beasiswa lebih efektif, sebaiknya penyaluran dana beasiswa Pemerintah Provinsi Jambi dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dan kerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, pihak Badan Kepegawaian kabupaten/kota se Provinsi Jambi

perlu mengetahui dan diberitahu secara tertulis tentang apa dan bagaimana sistem penerimaannya.

### **Saran**

Saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari aspek *gender* kondisi PNS Pemerintah Provinsi Jambi memang sudah relatif baik, namun bagi yang berpendidikan Strata 2 ke atas masih didominasi oleh PNS laki-laki dan oleh karena itu, disarankan untuk memberikan peluang yang lebih besar lagi bagi PNS yang perempuan.
2. Dunia mengakui bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu kunci keberhasilan suatu negara dan untuk mengantisipasi keterbatasan anggaran dalam memberikan kesempatan studi lanjut mulai Strata 1 sampai dengan Strata 3 kepada PNS Pemerintah Provinsi Jambi harus dilakukan terobosan dengan berbagai pihak baik di dalam maupun di luar negeri yang memberikan beasiswa. Selain dengan menggunakan APBD Pemerintah Provinsi Jambi diharapkan pula menggunakan anggaran Kementerian Pendidikan Nasional RI dan sumber-sumber pendanaan lainnya.
3. Untuk memperbaiki struktur PNS Pemprov Jambi menurut tingkat pendidikan disarankan untuk selama tiga tahun kedepan Pemerintah Provinsi Jambi memberikan kesempatan bagi PNS untuk meneruskan ke jenjang Strata 1 Sebanyak 443 orang, Strata 2 sebanyak 793, Strata 3 sebanyak 629 orang, dari jenjang yang lebih rendah. Sebaliknya untuk memenuhi PNS Kelompok SD/SLTP dapat melalui pengangkatan baru. Selanjutnya kelebihan PNS Kelompok SLTA/Diploma dapat membiarkan mereka sampai pensiun dan memberikan kesempatan studi lanjut ke jenjang Strata 1 bagi yang potensial.
4. Berdasarkan pengujian-pengujian hipotesis tersebut, satu-satunya hipotesis yang tidak signifikan adalah hipotesis yang mengungkapkan bahwa variabel mekanisme seleksi tidak mempunyai pengaruh yang nyata dengan variabel manfaat beasiswa. Dengan kata lain mekanisme seleksi yang dilakukan pada masa-masa sebelumnya, disarankan untuk diperbaiki, agar setiap rupiah yang dikeluarkan oleh Pemerintahan Provinsi Jambi betul-betul memberikan manfaat, tidak hanya pada individu penerima beasiswa akan tetapi memberi manfaat juga bagi Pemerintah Provinsi Jambi.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan dengan hasil penelitian, aspirasi penerima beasiswa dan temuan yang dijumpai dilapangan maka direkomendasikan sebagai berikut:

1. Mekanisme beasiswa di kalangan birokrat Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi mesti bekerja sama dengan kepala daerah Kabupaten/Kota atau formasi kebutuhan hidup keahlian bidang studi yang dibutuhkan oleh Kabupaten/Kota tertentu.

2. Untuk kelancaran pengelolaan dan penyaluran beasiswa, sepenuhnya menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi yang disesuaikan dengan formasi dari usulan masing-masing Kabupaten/Kota.
3. Pembiayaan beasiswa kedepan secara khusus dialokasikan berdasarkan kebutuhan birokrasi dan atau meningkatkan kinerja dari pada birokrasi pemerintahan tersebut.
4. Optimalisasi penyaluran dana beasiswa akan ditindaklanjuti dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini dimaksudkan agar rentang waktu penyaluran tidak terlalu lama dan menguntungkan baik bagi Pemerintah Provinsi maupun bagi mahasiswa sendiri.
5. Penyaluran dana beasiswa perlu diupayakan satu pintu, oleh karena BKD Provinsi selaku institusi sebagai pembina langsung/tidak kepegawaian daerah, maka secara efisien dan efektif pengelolaan dana beasiswa tersebut menjadi tanggung jawab BKD sedangkan alokasi dana beasiswa yang bersifat insidental, konvensional atau murni dana APBN tetap di alokasikan oleh Diknas.
6. Segala sesuatu mengenai mekanisme beasiswa merujuk kepada Peraturan Gubernur antara lain: indikator penerimaan, proses lama waktu penyaluran, lama pembiayaan/penggunaan beasiswa, indikator akademik dan indikator sosial ekonomi penerima.
7. Perlu pendataan ulang terhadap jumlah penerima dana beasiswa Provinsi dengan indikator yang dimaksud pada poin pertama.

### **Implikasi Manajerial**

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi beban pembiayaan pemerintah Provinsi Jambi maka pada masa-masa yang akan datang dapat pula merekrut calon pegawai langsung dari yang sudah berpendidikan Strata 2 dan Strata 3.
2. Untuk mempercepat pemenuhan pegawai yang berpendidikan Strata2 dan Strata3 diharapkan anggaran pendidikan untuk studi lanjut bagi PNS Pemprov Jambi dapat ditingkatkan selain memanfaatkan sumber-sumber pembiayaan lain.
3. Tujuan dan sasaran pekerjaan terus disesuaikan dengan visi misi institusi dan selalu *up to date*.
4. Pengembangan dan pertumbuhan pribadi aparatur birokrasi terus diberi peluang yang luas.
5. Orientasi kepada masyarakat terus ditingkatkan sebagai pelayan publik yang berempati tinggi.
6. Kesadaran pejabat akan saling terkait dengan misi pelayanan publik dan hal ini perlu terus ditingkatkan dalam organisasi.
7. Kesungguhan peningkatan kinerja terus ditingkatkan.

8. Keterlibatan personil dalam kegiatan keadilan sosial akan memotivasi personil akan berprestasi dan ini perlu diapresiasi dalam organisasi.
9. Komitmen pada pelayanan masyarakat luas menjadi motivasi utama dalam dinas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aima, H., S. Syech, W. H. Susilo, Zarmaili, dan A. Rusdi. 2012. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Provinsi Jambi*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Jambi.
- Daft, R. L. 2004. *Organization Theory and Design*. 8 th Edition. International Student Edition. Ohio South-Western: A division of Thomson Learning.
- Dee, T. S., dan L. A. Jacson. 1999. Who loses HOPE? Attrition from Georgia's college scholarship program. *Southern Economic Journal*. Vol. 66: 379-390. Publisher: Southern Economic Association, Place of publication Stillwater, Country of Publication United States. Available at <http://search.proquest.com>.
- Ehrenberg, R. D., R. Smith. 1988. *Modern Labor Economic, Theory and Public Policy*. Glenview Illinois Boston, London: Scott Foresman and Company.
- Hanggraeni, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. 2010. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Schwen, T. M., H. Kalman, M. A. Evans. 2006. A framework for new scholarship in human performance technology. *Performance Improvement Quarterly*. Vol. 19: 5-26. Available at <http://search.proquest.com>.
- Sumarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Widoyoko, E. P. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyono, G. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.