

**TUGAS DAN FUNGSI SERTA KINERJA LEMBAGA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (LPSDM) ACEH DALAM PELAKSANAAN PROGRAM BEASISWA STUDI LANJUT PADA PEMERINTAH ACEH**¹Irfansyah, dan ²Ismail^{1,2}Program Pascasarjana, Universitas Iskandarmuda, Banda Aceh, Indonesia**Corresponding author: irfansyah@gmail.com***Abstract**

The ability of employees to carry out the duties and functions of LPSDM can be realized if employees have good work motivation, both physiologically, feeling safe, respectful, social, and self-actualizing. The fact shows that LPSDM Aceh has not been able to carry out its duties and functions properly. On the other hand, LPSDM Aceh has also not been able to select scholarship recipients transparently. This happened because there were still many scholarship recipients entrusted from the Aceh government, so that LPSDM seemed not independent in channeling scholarships. The formulation of this thesis problem is how is the task and function of the Aceh Institute of Human Resources Improvement (LPSDM) in the implementation of further study scholarship programs for the Government of Aceh and how is the performance of the Aceh Human Resources Improvement Institution (LPSDM) employees in implementing the scholarship program for the Government of Aceh. The purpose of this study was to determine and analyze the duties and functions of the Aceh Human Resources Improvement Institute (LPSDM) in the implementation of a further study scholarship program for the Government of Aceh and to find out and analyze the performance of the Aceh Human Resources Improvement Institution (LPSDM) in implementing the scholarship program for the Government of Aceh. This study uses a qualitative approach with informants as many as 5 people, consisting of so the study set research informants as many as 4 people consisting of the Head of the LPSDM Secretariat, the Sub Division of Finance, Planning and the Treasurer. Data collection is done using observation, interview and documentation techniques. The results of the study prove that the duties and functions and performance of LPSDM Aceh in the implementation of further study scholarship programs in the Government of Aceh have not been carried out in accordance with the Regulation of the Governor of Aceh Number 11 of 2016 concerning LPSDM Aceh. Thus, it can be concluded that the task and function of the Aceh Institute of Human Resources Improvement (LPSDM) as the executor of the advanced study scholarship program in the Government of Aceh can be seen as the speed of access, so that it has equal rights between various groups.

Keywords: *Tasks and Functions, Aceh Human Resources Improvement Institute (LPSDM), Advanced Study Scholarships*

Abstrak

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi LPSDM dapat diwujudkan apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, baik secara fisiologis, rasa aman, penghargaan, sosial, maupun aktualisasi diri. Kenyataan menunjukkan bahwa LPSDM Aceh belum mampu mengemban tugas dan fungsinya dengan baik. Di sisi lain, LPSDM Aceh juga belum mampu melakukan seleksi penerima bantuan beasiswa dengan transparan. Hal ini terjadi akibat masih banyak terjadi penerima beasiswa titipan dari pemerintah Aceh, sehingga LPSDM terkesan belum independen dalam menyalurkan beasiswa. Rumusan masalah tesis ini adalah Bagaimana tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh dan bagaimana kinerja pegawai Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa pada Pemerintah Aceh. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh dan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa pada Pemerintah Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan informan sebanyak 5 orang yang terdiri dari demikian penelitian menetapkan informan penelitian sebanyak 4 orang yang terdiri atas Kepala Sekretariat LPSDM, Sub Bagian Keuangan, Bidang Perencanaan dan Bendahara Rutin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa tugas dan fungsi serta kinerja LPSDM Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh belum berjalan sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 11 Tahun 2016 Tentang LPSDM Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh sebagai pelaksana program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh dapat dilihat kecepatan akses, sehingga memiliki kesamaan hak antar berbagai kelompok.

Kata Kunci: *Tugas dan Fungsi, Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh, Beasiswa Studi lanjut.*

1. Pendahuluan

independen yang dibentuk oleh Pemerintah Aceh dalam rangka pengelolaan dan memfasilitasi pelaksanaan program beasiswa untuk studi lanjut. Oleh karena itu, keberadaan lembaga LPSDM dalam memfasilitasi dan pengelolaan program beasiswa sangat penting, karena lembaga ini menjadi satu-satunya lembaga yang mengurus peningkatan sumber daya manusia melalui penyaluran beasiswa bagi mahasiswa yang

menempuh pendidikan tinggi. Untuk mensukseskan pelaksanaan program beasiswa tersebut, maka LPSDM perlu didukung dengan berbagai kemampuan terutama kemampuan pegawai, sehingga pelaksanaan program beasiswa studi lanjut dapat berjalan dengan baik.

Akan tetapi, pelaksanaan tugas dan fungsi LPSDM sangat berkaitan dengan kinerja pegawai LPSDM itu sendiri. Sementara untuk memperbaiki kinerja, maka pegawai LPSDM membutuhkan kemampuan yang cukup baik. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa kemampuan adalah sifat; bawaan lahir atau dipelajari; yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik “. Di sisi lain, kemampuan juga dapat diidentikkan dengan intelegensia, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan, sehingga tingkat intelegensia seseorang sangat menentukan kekuasaannya dalam bekerja”.

Berdasarkan fakta empirik yang diperoleh melalui hasil observasi menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak mampu ditingkatkan walaupun LPSDM setiap tahun menyalurkan bantuan pendidikan melalui proran beasiswa untuk studi lanjut disebabkan oleh rendahnya minat masyarakat dalam menempuh pendidikan tinggi. Di sisi lain, tugas dan fungsi LPSDM Aceh tidak dijalankan dengan baik, sehingga menyebabkan penyaluran beasiswa bantuan pendidikan untuk studi lanjut sering terhambat. Sementara itu, kinerja pegawai LPSDM Aceh juga belum menunjukkan peningkatan. Hal ini terjadi akibat penempatan pegawai LPSDM Aceh tidak sesuai dengan bidang keahlian dan keluafikasi masing-masing pegawai tersebut, sehingga menyebabkan lambannya dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka.

Harapan penulis adalah Gubernur Aceh selaku pemberi kewenangan kepada LPSDM Aceh dapat memantau dan mengawasi pelaksanaan tugas dan fungsi LPSDM Aceh sebagai lembaga yang bertugas memfasilitas pelaksanaan program beasiswa studi lanjut. Di sisi lain, Pemerintah Aceh juga perlu mendorong peningkatan kinerja pegawai LPSDM Aceh agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, sehingga pelaksanaan program beasiswa untuk studi lanjut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan masyarakat Aceh.

Dengan demikian, bedasarkan permasalahan yang ditemukan dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian proposal tesis ini, maka peneliti menentukan judul tesis ini: “Tugas dan Fungsi Serta Kinerja Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh Dalam Pelaksanaan Program Beasiswa Studi Lanjut Pada Pemerintah Aceh (Studi Implementasi Peraturan Gubernur Aceh Nomor 11 Tahun 2016 Tentang LPSDM Aceh)” dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh. Serta untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa pada Pemerintah Aceh.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Implementasi Kebijakan Publik

Studi implementasi merupakan suatu kajian mengenai studi kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan dari suatu kebijakan. Dalam praktiknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politis dengan adanya intervensi berbagai kepentingan. Untuk melukiskan kerumitan dalam proses implementasi tersebut dapat dilihat pada pernyataan yang dikemukakan oleh seorang Nugroho (2014: 194) adalah:

Cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut sebagai kebijakan publik penjas atau sering diistilahkan sebagai Peraturan Pelaksanaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa studi implementasi kebijakan publik menyangkut tiga hal, yaitu (1) adanya tujuan atau sasaran kebijakan, (2) adanya aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan dan (3) adanya hasil kegiatan. Studi implementasi merupakan suatu kajian studi kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan dari suatu kebijakan.

2.2 Teori Organisasi

Pada saat ini organisasi merupakan suatu elemen yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam setiap segi kehidupan manusia. Karena organisasi tersebut dapat membantu dan mempermudah urusan manusia untuk melaksanakan sesuatu kegiatan yang tidak mungkin dapat dilaksanakan secara baik oleh individu tanpa mendapatkan bantuan dari pihak lain. Orang mengklasifikasikan organisasi-organisasi dibagi kedalam dua kelompok yaitu organisasi formal dan organisasi informal. Menurut pendapat dikemukakan Jhon dalam Wahjahsumijo (2013: 60) yang mengatakan bahwa organisasi adalah “kumpulan orang-orang yang sedang bekerjasama melalui pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang bersifat umum.” Untuk itu dapat dipahami bahwa manusia yang bergabung dalam sebuah organisasi disana mereka memiliki suatu ikatan yang berkelanjutan dan ikatan tersebut tidak berarti keanggotaan seumur hidup, kadang kala justru sebaliknya karena setiap organisasi itu selalu menghadapi perubahan konstan pada keanggotaannya, dan juga organisasi tersebut memiliki prinsip dan azas yang harus diikuti semua anggotanya agar tujuan yang ingin dicapai sejalan.

2.3. Teori Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia di samping sebagai subjek pembangunan juga sebagai objek pembangunan bangsa yang sampai saat ini terus berlangsung dengan banyaknya hasil-hasil pembangunan yang telah dicapai dan juga perkembangan teknologi yang pesat yang menyertai hasil-hasil pembangunan yang telah dicapai tersebut, sehingga Sumber Daya Manusia dituntut untuk selalu meningkatkan kualitasnya sejalan dengan

perkembangan dan tantangan pembangunan dewasa ini. Dalam hal ini Yusuf (2015: 25) menambahkan bahwa:

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keturunan sosial.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan sebagai individu yang dapat merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka untuk dapat mencapai strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya jika individu tidak memiliki keahlian atau kompetensi, maka dapat dipastikan bahwa organisasi sulit untuk dapat mencapai tujuan. Oleh karenanya sumber daya manusialah yang membuat sumber sumber daya lainnya agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

2.4. Teori Desentralisasi dan Otonomi Daerah

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah dilakukan perubahan kedua dengan Undang-undang 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, definisi otonomi daerah sebagai berikut: "Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)".

Otonomi daerah adalah hak penduduk yang tinggal dalam suatu daerah untuk mengatur, mengurus, mengendalikan dan mengembangkan urusannya sendiri dengan menghormati peraturan perundangan yang berlaku.

2.5. Teori Kinerja

Kinerja menurut Dale Timpe (2012: 31) adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner (2015: 43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Beyley (2012: 56) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri.

2.5. Teori Motivasi

Abraham Maslow dalam Muhammad (2018: 58), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut (a) Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan fisiologis merupakan

hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal; (b) Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologis telah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lainnya; (c) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain; (d) Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain; dan (e) Kebutuhan Aktualisasi diri, merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam dari hirarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Beberapa penelitian telah mengkaji tentang ini sebelumnya antara lain Fauzi (2009). Tesis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Prestasi Kerja (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang kuat Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Prestasi Kerja sehingga dapat diterima. Dan Ma’rifah (2005). Tesis, pada Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Universitas Airlangga Surabaya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada UPT Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur”, disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja pekerja sosial. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin besar motivasi kerja maka kinerjanya akan semakin baik.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini merupakan pendekatan kualitatif, karena peneliti bermaksud memperoleh gambaran yang mendalam tentang suatu gejala sosial tertentu dalam arti menggambarkan tugas dan fungsi serta kinerja LPSDM sebagai pelaksana program beasiswa studi lanjut. Secara teoritis penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan diri sendiri (peneliti) sebagai instrumen penelitian. Menurut Moleong (2014:5) menyebutkan bahwa “metode penelitian kualitatif lebih mudah menyesuaikan dengan kondisi lapangan, lebih peka terhadap perubahan pola/nilai bahkan data yang ada di lapangan”.

3.2. Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus penelitian yang peneliti amati pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh sebagai pelaksana program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh, meliputi dimensi dan indikator:

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Tugas dan Fungsi LPSDM

| No | Dimensi | Indikator |
|----|--------------|---|
| 1 | Tugas LPSDM | a. Merumuskan kebijakan pemberian beasiswa b. Kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi c. Pengelolaan beasiswa pendidikan tinggi d. Mengelola bantuan pendidikan e. Memfasilitasi pengembangan SDM f. Memfasilitasi pembiayaan penelitian g. Memfasilitas penempatan mahasiswa yang menempuh pendidikan |
| 2 | Fungsi LPSDM | a. Perumusan kebijakan peningkatan SDM b. Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga PT dan lembaga penelitian c. Pelaksanaan pengelolaan program beasiswa d. Pelaksanaan program bantuan pendidikan e. Pelaksanaan penyelenggaraan program pelatihan dan penelitian f. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan program peningkatan SDM |

Sumber: Peraturan Gubernur Nomor 11 tahun 2016 tentang Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia.

2. Kinerja pegawai Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa pada Pemerintah Aceh, meliputi dimensi dan indikator:

Tabel 2
Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai LPSDM

| No | Dimensi | Indikator |
|----|-------------------|---|
| 1 | Kemampuan pegawai | a. Tingkat pendidikan b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal c. Kerja sama d. Menyusun rencana kegiatan e. Tingkat keikutsertaan dalam Pendidikan dan Pelatihan f. Diklat |
| 2 | Motivasi | 1) Gaji yang layak 2) Uang makan 3) Bonus 4) Fasilitas perumahan |
| | a. Fisiologis | 1) Jaminan sosial 2) Asuransi kecelakaan |
| | b. Rasa aman | 3) Tunjangan kesehatan 4) Keselamatan kerja |
| | c. Sosial | 1) Kualitas hidup 2) Peningkatan SDM |
| | d. Penghargaan | 3) Hubungan harmonis 1) Dihormati |

| | |
|---------------------|-----------------|
| | 2) Insentif |
| | 3) Pujian |
| | 4) Bonus |
| | 1) Kecakapan |
| e. Aktualisasi diri | 2) Keterampilan |
| | 3) Kemampuan |
| | 4) Potensi diri |

Sumber: Muhammad (2018: 58)

3.3. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data penelitian dalam menunjang penyelesaian tesis ini kegiatan penelitian diarahkan di lokasi penelitian khususnya pada Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusi (LPSDM) Aceh.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Data primer yaitu data yang diperoleh dari orang yang menjadi informan penelitian dengan cara wawancara mendalam, data primer merupakan data yang diperoleh langsung. Dalam hal ini Sugiyono (2015: 137) mengemukakan bahwa data primer adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara yang mendalam dan studi dokumentasi; dan (2) Data sekunder yaitu data yang bersumber dari dokumen-dokumen, buku-buku serta laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian yaitu keadaan tempat penelitian. Menurut Sugiyono (2015: 137) menyebutkan bahwa data sekunder adalah “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

3.5. Informan Penelitian

Keberhasilan penjangingan informasi dan sistem pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini sangat ditentukan oleh kemampuan peneliti sendiri. Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling dengan asumsi bahwa para informan tersebut dapat memahami informasi dan tanggapan terhadap permasalahan yang menjadi tujuan dalam penelitian yang peneliti lakukan. Informan yang dipilih dalam penelitian ini dipilih sebanyak 5 orang yang terdiri atas:

| No | Informan | Jumlah |
|---------------|-------------------------------|----------|
| 1 | Kepala Sekretariat LPSDM | 1 |
| 2 | Sub Bagian Keuangan | 1 |
| 3 | Bidang evaluasi dan Pelaporan | 1 |
| 4 | Bidang Perencanaan | 1 |
| 5 | Bendahara Rutin | 1 |
| Jumlah | | 5 |

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pelaksanaan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan ruang lingkup atau fokus penelitian.

2. Interview

Penelitian ini melakukan wawancara langsung dengan Kepala Sekretariat LPSDM, Sub Bagian Keuangan, Bidang Evaluasi dan Pelaporan, Bidang Perencanaan, Bendahara rutin, dan penerima bantuan.

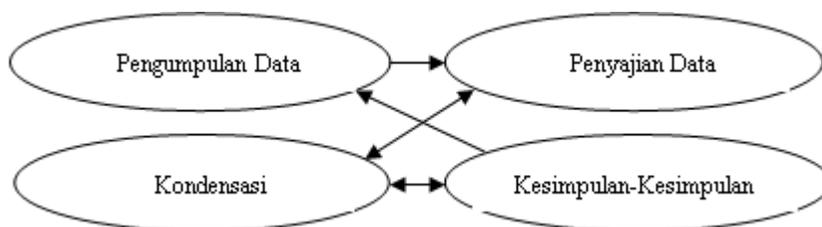
- a. Pengamatan tersebut berlangsung pada Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh, untuk setiap hari atau jam kerja.
- b. Peran peneliti dalam hal ini tidak pasif, diam, hanya mencatat dan tidak memperlihatkan ekspresi muka. Namun, peneliti bertindak aktif tidak hanya mengamati tetapi dalam keadaan tertentu mendengar dan berbicara.

3. Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu dengan cara memperoleh data melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan penulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

3.7. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014: 15) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), dan menarik simpulan atau verifikasi (conclusion drawing and verification). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (selecting), pengerucutan (focusing), penyederhanaan (simplifying), peringkasan (abstracting), dan transformasi data (transforming). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014) akan diterapkan sebagaimana berikut:



4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor: 14 Tahun 2011, Tanggal 13 Mei 2011

Tentang Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia, dinyatakan bahwa “Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan lembaga non struktural pada Pemerintah Aceh yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur”.

Sebagai yang bertugas menyalurkan bantuan pendidikan kepada mahasiswa dan mahasiswi Aceh, LPSDM memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

| No | Tugas / Fungsi | Deskripsi |
|----|----------------|--|
| 1 | Tugas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan kebijakan pemberian beasiswa pendidikan tinggi. 2. Melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian dalam dan luar negeri. 3. Mengelola beasiswa pendidikan tinggi dalam dan luar negeri. 4. Mengelola bantuan pendidikan dalam dan luar negeri. 5. Memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia 6. Memfasilitasi pembiayaan dalam pelaksanaan penelitian unggulan daerah. 7. Memfasilitasi penempatan bagi yang telah selesai menempuh pendidikan. |
| 2 | Fungsi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan perumusan kebijakan program peningkatan sumber daya manusia Aceh 2. Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian dalam dan luar negeri 3. Pelaksanaan pengelolaan beasiswa pendidikan dalam dan luar negeri 4. Pelaksanaan pengelolaan bantuan pendidikan dalam dan luar negeri 5. Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan dan penelitian unggulan daerah 6. Pelaksanaan pemantauan (monitoring), evaluasi, dan pelaporan penyelenggaran program peningkatan sumber daya manusiis Aceh. |

Struktur organisasi LPSDM Aceh menjelaskan bahwa adanya pekerjaan yang struktural yang telah ditetapkan kepada satu kepala yang mempunyai beberapa staf dalam pelaksanaannya. Adapun struktur kepengurusan LPSDM menurut Peraturan Gubernur Nomor: 14 Tahun 2011 Tentang Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Dewan Pembina terdiri atas:
 - 1) Ketua Dewan Pembina
 - 2) Wakil Ketua Dewan Pembina

- 3) Anggota
 - b. Direktur LPSDM
 - c. Sekretariat terdiri atas:
 - 1) Subbagian Keuangan
 - 2) Subbagian Umum dan Rumah Tangga
 - 3) Subbagian Hubungan Masyarakat
 - d. Bidang Perencanaan, Rekrutmen dan Penempatan, terdiri atas:
 - 1) Subbidang Perencanaan
 - 2) Subbidang rekrutmen dan penempatan
 - e. Bidang Kerjasama, Pelatihan dan Pembekalan, meliputi:
 - 1) Subbidang Kerjasama
 - 2) Subbidang Pelatihan dan Pembekalan
 - f. Bidang Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan, dibantu oleh:
 - 1) Subbidang Monitoring
 - 2) Subbidang Evaluasi dan Pelaporan.
- 2. Tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh sebagai pelaksana program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh**
- a. Tugas LPSDM
 - 1) Merumuskan kebijakan pemberian beasiswa
Merumuskan kebijakan beasiswa merupakan salah satu kebijakan LPSDM Aceh dalam penyaluran beasiswa kepada calon penerima. Di samping itu pula, LPSDM Aceh sebagai satu-satu lembaga yang bertanggung jawab dalam penyaluran beasiswa perlu merumuskan kebijakan yang tepat agar penyaluran beasiswa menjadi tepat sasaran.
 - 2) Kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi
LPSDM sebagai lembaga yang bertugas untuk menyeleksi dan menyalurkan bantuan Pemerintah Aceh kepada mahasiswa harus memiliki akses yang lebih baik. Artinya penyaluran beasiswa kepada mahasiswa memerlukan pemerataan.
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama sebagai suatu kesepakatan institusional antara unit kerja atau secara umum antara LPSDM dengan pihak Perguruan Tinggi mempunyai kepentingan bersama, sehingga akan dapat meningkatkan kemitraan yang saling bermanfaat.
 - 3) Pengelolaan beasiswa pendidikan tinggi
LPSDM adalah lembaga yang bertugas mengelola keuangan pendidikan yang selalu memberikan beasiswa setiap tahunnya, pengelolaan penyaluran beasiswa ini dilakukan mulai dari tahap pendaftaran beasiswa, penseleksian, hingga pengumuman penerima beasiswa.
 - 4) Mengelola bantuan pendidikan

Pendaftaran calon penerima beasiswa tiap tahun mengalami peningkatan sesuai dengan jumlah mahasiswa yang menempuh pendidikan. Oleh karena itu, usaha dukungan dalam pendidikan berupa pemberian bantuan beasiswa bagi mahasiswa yang memberikan kontribusi kepada pengelolaan yang sangat sulit.

5) Memfasilitasi pengembangan SDM

Penyaluran biaya bantuan pendidikan yang dilakukan oleh LPSDM harus mengacu pada kepentingan penerima beasiswa itu sendiri. Namun demikian, pengembangan sumber daya manusia ditunjukkan untuk menyeimbangkan antara biaya dan jumlah mahasiswa penerima, menentukan kebutuhan rekrutmen, menentukan kebutuhan pendidikan, pengembangan manajemen, serta hubungan dengan perguruan tinggi.

b. Fungsi LPSDM

1) Perumusan kebijakan peningkatan SDM

Perumusan kebijakan peningkatan SDM adalah sesuatu yang tidak gampang karena tiap pelanggan memiliki persepsi sendiri-sendiri mengenai nilai berdasarkan nilai-nilai (values) yang mereka anut serta kebutuhan mereka sendiri. Oleh karena itu, keberadaan peraturan Gubernur sangat mengikat dalam penyaluran beasiswa yang dijalankan oleh LPSDM Aceh.

2) Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga PT dan lembaga penelitian

Pelaksanaan kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi merupakan salah satu sikap yang dinampakkan oleh LPSDM Aceh dalam menyikapi masalah penyaluran beasiswa. Artinya pihak LPSDM Aceh menerima komplain penerima beasiswa yang merasa tidak puas dengan persyaratan yang ditetapkan LPSDM.

3) Pelaksanaan pengelolaan program beasiswa

Dalam melaksanakan suatu kegiatan harus mewujudkan konsep administrasi yang baik dan benar, sehingga memperoleh pengakuan dari berbagai pihak. Demikian pula halnya dengan penyaluran dana bantuan pendidikan juga membutuhkan persyaratan administrasi agar tidak terjadi penyelewengan baik dalam penjangkaran maupun pada saat penyaluran.

4) Pelaksanaan program bantuan pendidikan

Pelaksanaan program harus disesuaikan dengan kondisi di mana program dilaksanakan. Penyesuaian program dengan kebutuhan masyarakat merupakan salah satu kebijakan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi termasuk organisasi LPSDM Aceh harus mampu menyesuaikan program beasiswa dengan kebutuhan masyarakat.

5) Pelaksanaan penyelenggaraan program pelatihan dan penelitian

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan calon tenaga kerja yang berkualitas maka perlu dilakukan berbagai upaya melalui pembinaann, pendidikan dan pelatihan. Upaya ini saling terkait, namun

pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan.

- 6) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan program peningkatan SDM

Bentuk kegiatan monitoring dan supervisi adalah melakukan pemantauan, pembinaan dan penyelesaian masalah terhadap pelaksanaan program biaya pendidikan. Secara umum tujuan kegiatan ini adalah untuk meyakinkan bahwa seleksi, pembinaan dan penyaluran dana telah dilakukan dengan baik dan telah memenuhi aspek program yang berprinsip pada 3-T (Tepat Sasaran, Tepat Jumlah, dan Tepat Waktu).

3. Kinerja pegawai Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa pada Pemerintah Aceh

a. Kemampuan pegawai

- 1) Tingkat pendidikan

Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja. Motivasi Aparatur Sipil Negara tersebut tidak lain disebabkan oleh keinginan mereka untuk memperoleh uang makan. Apalagi salah satu syarat untuk memperoleh uang maka harus memiliki kinerja yang standar dalam bekerja. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal

- 2) Kerjasama

Sebagai seorang individu, Aparatur Sipil Negara juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman di tempat kerja. Oleh karena itu, kewajiban dari setiap atasan harus mendorong setiap bawahannya untuk selalu saling kontribusi dalam menyelesaikan tugas.

- 3) Tingkat keikutsertaan dalam Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan merupakan proses penyelenggaraan bekerja dalam rangka meningkatkan kemampuan ASN yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap, dan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan struktural yang diembannya.

- 4) Diklat

Diklat kepemimpinan Tingkat 4 merupakan proses peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan melalui usaha mengikutsertakan mereka dalam berbagai diklat. Dalam pelaksanaan Sidang Pimpinan Pemerintah Provinsi Aceh untuk menempatkan seseorang ASN dalam jabatan struktural tertentu, sangat mempertimbangkan aspek pengetahuan ini dalam memberikan pertimbangan jabatan yang akan ditempati.

b. Motivasi

1) Fisiologis

a) Gaji yang layak

Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja. Motivasi Aparatur Sipil Negara tersebut tidak lain disebabkan oleh keinginan mereka untuk memperoleh gaji yang layak.

b) Uang makan

Memberikan uang makan mampu meningkatkan motivasi kerja bagi Aparatur Sipil Negara, karena umumnya Aparatur Sipil Negara bekerja untuk memperoleh kesejahteraan hidup. Oleh karena itu, keberadaan uang makan dikalangan Aparatur Sipil Negara mampu meningkatkan kesejahteraan.

2) Rasa Aman

a) Jaminan sosial

Setiap orang tentunya membutuhkan rasa aman dalam bekerja, keamanan dalam bekerja dapat menjadi seorang pekerja berhati-hati. Di sisi lain, program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah mampu meningkatkan motivasi rasa aman bagi Aparatur Sipil Negara yang ber tugas pada LPSDM Aceh.

b) Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan salah satu dambaan bagi setiap Aparatur Sipil Negara, karena melalui tunjangan kesehatan tersebut, maka Aparatur Sipil Negara merasa kesehatan terjamin. Dengan adanya tunjangan kesehatan, maka motivasi kerja Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh juga semakin meningkat.

c) Keselamatan kerja

Keselamatan kerja menjadi motivasi utama dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, semua pekerja termasuk Aparatur Sipil Negara selalu diberi peringatan untuk selalu waspada dalam bekerja. Kewaspadaan dalam bekerja bertujuan untuk menjaga keselamatan kerja.

3) Sosial

a) Kualitas hidup

Memiliki kualitas merupakan dambaan setiap pekerja baik yang bertugas pada institusi negeri maupun swasta. Demikian pula halnya dengan Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada LPSDM Aceh juga mendambakan kualitas hidup yang memadai.

b) Peningkatan SDM

Peningkatan sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang mampu meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh. Di sisi lain, keinginan untuk memperoleh pendidikan dan

pelatihan yang memadai, maka Aparatur Sipil Negara juga perlu meningkatkan motivasi kerja.

c) Hubungan harmonis

Menjalin hubungan yang harmonis antar sesama pekerja menjadi salah satu motivasi dalam melaksanakan tugas di lapangan. Demikian pula halnya dengan Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh selalu menjalin hubungan yang harmonis antar sesama Aparatur Sipil Negara itu sendiri.

4) Penghargaan

a) Dihormati

Keinginan untuk dihormati menjadi salah satu motivasi bagi Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, saling menghormati antar sesama Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu penghargaan yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara baik dari pimpinan maupun sesama Aparatur Sipil Negara itu sendiri.

b) Insentif

Insentif menjadi salah satu dambaan bagi Aparatur Sipil Negara terutama yang bertugas pada LPSDM Aceh. sebab insentif merupakan tunjangan yang diberikan kepada seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki prestasi kerja yang tergolong baik. Oleh karena itu, keberadaan insentif pada sebuah instansi pemerintah mampu meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara.

c) Pujian

Penghargaan yang paling rendah sering diterima oleh Aparatur Sipil Negara dalam bentuk pujian. Namun demikian sebagian ASN menerima pujian dari pimpinan mereka akan termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik.

5) Aktualisasi Diri

a) Kecakapan

LPSDM Aceh membekali Aparatur Sipil Negara dengan berbagai kecakapan yang dapat mempermudah mereka dalam melaksanakan tugas di lapangan. Akan tetapi kecakapan ASN tersebut dibekali melalui pendidikan khusus yang diselenggarakan oleh LPSDM Aceh sebagai pendidikan khusus dalam bidang kesehatan.

b) Keterampilan

Memiliki keterampilan yang memadai mampu meningkatkan motivasi Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh, karena keterampilan yang memadai dapat memudahkan Aparatur Sipil Negara dalam bekerja.

c) Potensi diri

Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh memiliki potensi diri dalam mencapai kinerjanya terutama dalam melaksanakan tugas pada dinas tersebut. Potensi diri Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh dibuktikan dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan oleh Kepala Dinas kepada mereka terutama tugas yang berhubungan dengan proses bekerja.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh sebagai pelaksana program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh

a. Tugas LPSDM

Penyaluran beasiswa LPSDM Aceh dilakukan melalui penggunaan sarana informasi yang bertujuan untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat agar mereka dapat mengetahui bahwa LPSDM Aceh sedangkan menjaring penerima beasiswa. Menetapkan persyaratan dalam menjaring calon penerima beasiswa termasuk salah satu konsep pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini Harsey (2014: 67), menyebutkan sebagai berikut:

Ada banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan Sumber daya manusia diantaranya yang paling penting adalah faktor manusia itu sendiri, karena manusia merupakan topik utama dalam membahas tentang Sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.

Berdasarkan pendapat di atas terlihat dengan jelas bahwa peningkatan sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor manusia itu sendiri. Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia merupakan modal utama bagi organisasi terutama organisasi pemerintah, karena pemerintah yang berhasil adalah yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayahnya.

b. Fungsi LPSDM

Pelayanan yang baik dibuktikan dengan kepuasan yang diterima oleh konsumen. Demikian pula halnya dengan pelayanan yang diberikan oleh LPSDM dalam penjangkaran dan penyaluran beasiswa mampu memberikan kepuasan bagi penerimaan beasiswa. Akan tetapi, penyaluran beasiswa pernah mengalami kegagalan disebabkan oleh terlambat keluarnya aturan, sehingga pihak LPSDM menunda penyaluran beasiswa. Namun demikian, penyaluran beasiswa merupakan bagian dari otonomi daerah dalam memakmurkan kehidupan rakyat. Dalam hal ini Widjaya (2007: 80), tujuan peletakan kewenangan dalam penyelenggaraan otonomi daerah adalah “peningkatan kesejahteraan rakyat, pemerataan dan keadilan demokratisasi dan penghormatan terhadap budaya lokal dan memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah”.

Berdasarkan keterangan di atas membuktikan bahwa pada intinya tujuan otonomi daerah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan cara meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan memberdayakan masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan.

2. Kinerja pegawai Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa pada Pemerintah Aceh

a. Kemampuan pegawai

Pelatihan dan pengembangan sering didengar dalam dunia kerja di berbagai organisasi, lembaga baik lembaga pemerintah maupun swasta. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi ASN untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

b. Motivasi

1) Fisiologis

Kebutuhan uang makan termasuk salah satu kebutuhan fisiologi manusia yang berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Di sisi lain, pemenuhan kebutuhan maka juga akan mempengaruhi kinerja ASN. Dalam hal Hasibuan (2013: 82) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja”.

2) Rasa Aman

Jaminan sosial merupakan salah satu motivasi yang diberikan d Aparatur Sipil Negara agar mereka dapat meningkatkan kinerja. Jaminan sosial dapat diperoleh melalui penyediaan tunjangan masa pensiun. Dengan adanya jaminan sosial tersebut, maka Aparatur Sipil Negara akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga tumbuh semangat kerja.

3) Sosial

Kualitas hidup memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara, karena dengan adanya kualitas hidup, maka Aparatur Sipil Negara mampu mendukung keberhasilan melalui usaha meningkatkan motivasi sosial.

4) Penghargaan

Motivasi penghargaan dapat dibangkitkan melalui keinginan untuk dihormati oleh setiap orang. Demikian pula halnya dengan Aparatur Sipil Negara LPSDM Aceh termotivasi untuk dihormati oleh orang lain. Akan tetapi, memiliki keinginan dihormati menjadi satu motivasi dalam bentuk penghargaan.

5) Aktualisasi Diri

Potensi diri menyangkut kemampuan dasar inteligensi, logika, dan sikap kerja. Walaupun demikian, tidak ada manusia sempurna yang memiliki kelebihan dalam segala hal dibandingkan orang lain. Disinilah kita memahami kedudukan manusia sebagai makhluk sosial, yaitu makhluk yang tidak mungkin memenuhi segala kebutuhan hidupnya tanpa bantuan atau pertolongan orang lain.

5. Kesimpulan

Tugas dan fungsi Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh sebagai pelaksana program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh dapat dilihat kecepatan akses, sehingga memiliki kesamaan hak antar berbagai kelompok. Di sisi lain kebijakan operasional juga meliputi cakupan yaitu jumlah penerima bantuan beasiswa tiap tahun. Di samping itu kebijakan operasional juga meliputi frekuensi penerima beasiswa secara tetap. Di sisi lain, jumlah penerima bantuan biaya pendidikan yang disalurkan melalui LPSDM mengalami peningkatan tiap tahun, sehingga Pemerintah Aceh membutuhkan anggaran yang cukup besar untuk menyalurkan bantuan pendidikan kepada mahasiswa yang berprestasi maupun yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.

Kinerja pegawai Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Aceh dalam pelaksanaan program beasiswa studi lanjut pada Pemerintah Aceh dalam Aceh melakukan berbagai strategi untuk mengembangkan dana bantuan pendidikan. Salah satu strategi yang digunakan LPSDM Aceh melalui usaha mencari donatur yang bersedia menyalurkan bantuan biaya pendidikan kepada masyarakat Aceh. Di sisi lain, penyaluran bantuan pendidikan oleh LPSDM Aceh dilakukan sesuai dengan konsep administrasi, sehingga proses penyaluran bantuan pendidikan tidak mengalami penyimpangan. Akan tetapi, keberadaan beasiswa LPSDM Aceh sering dimanfaatkan untuk kepentingan politik pihak tertentu. Oleh karena itu, penyaluran beasiswa LPSDM Aceh ditransfer langsung ke rekening penerima beasiswa. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadi penyimpangan dalam penyaluran beasiswa. Di sisi lain, sistem transfer ke rekening penerima juga dimaksudkan agar penerima beasiswa dapat memanfaatkan secara langsung beasiswa untuk kepentingan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Agustino, L. (2014). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Awang, A. (2015). *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beyley, D. (2012). *Administrasi Pendidikan: Teori dan Praktek*, Edisi Kedua. Padang: Universitas Putra Indonesia.
- Etzion, D. (2012). Research ngon Organisasion: *Journl Managemeny*, V0l. 33, Mc. Haw Journal. 20013,
- Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran, Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L. et al. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. (2014). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Huda, M. (2015). *Model-Model Pengajaran dan Pembelajaran*, Bandung: Kiblat Pustaka Utama.
- Islamy, M.I. (2012). *Prinsip-prinsip Kebijakan Negara*, Jakarta: Pustaka al-Husna.

- Kumorotomo, X.W. (2012). *Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus Di Provinsi Gorontalo Dan Provinsi DKI Jakarta*. Volume 5. Sumber: *Civil service: jurnal kebijakan dan manajemen PNS*.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., & John, H.J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat, Jakarta.
- Meiner. (2015). *The Horizontal Organization*. USA: Oxford University Press.
- Mesiono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Cita Pustaka.
- Moleong, J.L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nugroho, R. (2014). *Teori, Manajemen, Dinamika Analisis, Konvergensi, Dan Dinamika Kebijakan*. Jakarta: Elex Kompotindo.
- Parsons, W. (2014). *Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, H. V., & Sagala, E.J. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2, Jakarta: Rajawali Pers.