

ANALISIS PENGEMBANGAN PROGRAM BEASISWA LEMBAGA PENGELOLA DANA PENDIDIKAN (LPDP) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS DAN KETAHANAN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENGHADAPI MEGATREN ABAD KE 21

Muhammad Oriza, Margaretha Hanita

Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia, Indonesia

Email: orizaster@yahoo.com, margaretha.hanita@ui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tentang pengembangan program beasiswa LPDP dalam meningkatkan sumber daya manusia guna menghadapi megatren abad 21. Seiring pesatnya perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia Indonesia dituntut mampu bersaing dalam skala global. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif untuk menganalisis program beasiswa yang didanai oleh LPDP guna meningkatkan kualitas dan ketahanan sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan studi literatur. Dalam penelitian ini dijelaskan peranan LPDP sebagai lembaga yang diberikan mandat untuk berinvestasi dan memberikan pendanaan pada bidang pendidikan dan peningkatan keahlian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa LPDP melalui program-program beasiswa dalam dan luar negeri telah melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tahan terhadap tantangan perubahan zaman. Sehingga dengan hadirnya puluhan ribu talenta-talenta nasional yang memiliki kualitas dan keahlian spesifik yang berdaya saing global, diharapkan dapat menunjang kesiapan SDM Indonesia dalam menghadapi megatren abad ke 21.

Kata Kunci: Megatren, LPDP, Intelijen Kompetitif, Sumber Daya Manusia, Ketahanan SDM

Abstract

This study analyzes the enrichment of the LPDP scholarship program which is intended for cultivating human resources in order to cope with the megatrends of the 21st century. Along with the rapid development of the times and technological advances, Indonesia human resources are demanded to be able to compete on a global scale. The method being used in this research is descriptive qualitative which analyzes the scholarship program funded by LPDP to improve the quality and resilience of human resources. Data collection techniques used are interviews and literature studies. This study describes the role of LPDP as an institution that is mandated to invest and to provide funding in the field of education and skill development. The results of this study indicate that LPDP, through scholarship programs at home and abroad, has produced high quality human resources who are resilient to the challenges of shifting eras. So that with the presence of tens of

thousands of refined national talents who have specific abilities and expertise that are globally competitive, it is expected to reinforce the readiness of Indonesia human resources in coping with the megatrends of the 21st century.

Keywords: *Megatrend, LPDP, Competitive Intelligent, Human Resources, Human Resources Resilience.*

Pendahuluan

Dinamika perubahan yang terjadi dengan sangat cepat saat ini telah menjadi pokok pembahasan di seluruh dunia. Megatren yang terjadi di berbagai aspek kehidupan telah menyebabkan serangkaian perubahan di bidang teknologi, sosial, dan lingkungan. Perubahan yang telah terjadi secara global inilah yang akhirnya memicu revolusi industri ke 4. Kondisi ketidakpastian global ini juga ditenggarai oleh guncangan jangka pendek akibat Covid-19, yang telah terjadi pada akhir 2019 dan masih berlanjut sampai saat ini berdampak pada krisis kesehatan dan ekonomi global, hal ini juga berdampak besar dan mendorong terjadinya perubahan yang cepat dalam aktivitas perekonomian dan lapangan pekerjaan suatu negara, dan ini juga disertai dengan terjadinya percepatan perubahan megatren dunia. Megatren secara umum dipahami sebagai pengaruh-pengaruh yang terjadi secara global dan memiliki faktor-faktor dengan tingkat kepastian yang tinggi. Hanya saja, mekanisme terkait kontrol yang tersedia masih terbatas. Oleh karena itu, pada akhirnya megatren merujuk pada tren yang bersifat global, dan menyerukan strategi untuk beradaptasi, daripada strategi untuk mempengaruhi perubahan tren itu sendiri.

Dalam megatren dunia, terdapat beberapa poin yang paling berpengaruh, diantaranya, persoalan demografi. Hal ini terlihat dari semakin tingginya tingkat migrasi antar negara dan peningkatan proporsi populasi usia lanjut menyebabkan pertumbuhan populasi yang sangat cepat di beberapa kawasan dunia, sedangkan di kawasan lain terjadi penurunan populasi. Dengan demikian, kelompok tenaga kerja perlu dididik dan dilatih kembali secara reguler agar memiliki keahlian yang sesuai dengan tuntutan dan tantangan perubahan. Guna menjawab perubahan-perubahan dan ancaman megatren pada abad 21, dunia pendidikan seharusnya dapat mengeksplorasi peluang dan manfaat dengan berupaya mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan lingkungan, sosial, dan ekonomi yang bervariasi dan saling terkait dengan kondisi yang akan dihadapi akibat perubahan dunia di masa mendatang.

Poin penting dalam menjaga dan memperkuat ketahanan nasional guna menghadapi megatren tersebut dibutuhkan suatu strategi adaptasi yang cepat dan terarah baik di tingkat individu atau perusahaan, maupun adaptasi pada kebijakan suatu negara. Lembaga Pengelola Dana Pendidikan atau LPDP adalah salah satu lembaga negara yang memiliki strategi pengembangan pendidikan melalui program-program yang dicanangkan, baik dari program beasiswa maupun riset. Jurnal ini secara khusus akan membahas layanan beasiswa yang dimiliki oleh LPDP untuk mempersiapkan dan meningkatkan sumber sumber daya manusia guna menghadapi megatren abad 21. Hal

ini juga didukung oleh Indonesia yang memiliki bonus demografi yang masyarakat usia produktifnya dituntut menjadi aset sumber daya manusia yang berkualitas.

A. Definisi Megatren

Istilah megatren sering digunakan dalam literatur perencanaan skenario, terutama sebagai langkah tertentu dalam metodologi perencanaan skenario. Secara umum megatren memahami pengaruh- pengaruh global memiliki faktor kepastian yang sangat tinggi namun minim akan kontrol. Oleh karena itu, megatren akhirnya merujuk pada tren yang bersifat global dan menuntut adanya strategi adaptasi daripada strategi untuk mempengaruhi tren perubahan itu sendiri (Ilbury & Sunter, 2001). Pemahaman atas tren ini sangat relevan sebagai bidang utama pembangunan manusia seperti ekonomi, pertanian, energi, perencanaan kota, perencanaan sumber daya, urbanisasi yang cepat, perubahan iklim, geopolitik, demografi dan perubahan sosial, dan terobosan teknologi.

B. Ketahanan Sumber Daya Manusia

Modal sumber daya manusia atau *human capital* didefinisikan dalam *Oxford English Dictionary* sebagai “*the skills the labor force possesses and is regarded as a resource or asset.*” Ini mencakup gagasan bahwa ada investasi pada manusia seperti, pendidikan, pelatihan dan kesehatan. Investasi yang dilakukan ini dapat dipastikan meningkatkan produktivitas pada individu. Modal sumber daya manusia adalah kumpulan keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja, dengan aliran manfaat dari keahlian ini akan memiliki imbal hasil investasi yang jauh lebih besar dari nilai investasinya (baik langsung dan tidak langsung). Imbal hasil atas keterampilan tersebut bersifat pribadi yang dalam hal ini kapasitas produktif individu akan meningkat lebih banyak seiring dengan keahlian yang mereka miliki. Meski kerap kali ada faktor eksternal yang dapat meningkatkan kapasitas produktif orang lain ketika modal manusia tersebut ditingkatkan (Goldin, 2016).

Modal sumber daya manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan yang dikumpulkan individu selama masa hidupnya. Kesehatan dan pendidikan masyarakat memiliki nilai intrinsik yang tidak dapat disangkal, dan modal sumber daya manusia juga memungkinkan seseorang menonjolkan potensi yang dimiliki sebagai anggota masyarakat yang produktif. Lebih banyak modal manusia dikaitkan dengan pendapatan yang lebih tinggi untuk bagi masing- masing individu, pendapatan yang lebih tinggi untuk negara, dan kohesi yang lebih kuat dalam masyarakat. Inilah yang menjadi sebuah penggerak utama pertumbuhan berkelanjutan dan pengurangan kemiskinan. Namun sayangnya sistem pendidikan kejuruan dan pendidikan tinggi Indonesia telah mengalami penurunan investasi selama beberapa dekade sejak kemerdekaan Indonesia, yang mengakibatkan SDM Indonesia relatif lemah dibandingkan dengan pasar negara berkembang besar Asia lainnya seperti Cina dan India. Beberapa negara lainnya, seperti Korea Selatan, Cina, Hong Kong dan Singapura, sudah melakukan investasi lebih dahulu pada struktur pendidikan untuk kurun waktu yang cukup lama. Sistem pendidikan di Indonesia menduduki peringkat terendah di antara semua negara yang dianalisis. Salah satu

indikator lemahnya kualitas sistem universitas di Indonesia adalah tidak ada universitas Indonesia yang masuk dalam Times Higher Education World University Rankings untuk 2014–15 dari 500 universitas teratas (Biswas, 2016).

C. Intelijen Kompetitif

Helen Rothberg dan Scott Erickson (2005), dalam bukunya *From Knowledge to Intelligence: Creating Competitive Advantage in the Next Economy*, menyebutkan mengenai pepatah bahwa “pengetahuan memiliki nilai, kecerdasan memiliki kekuatan.” Pepatah yang kerap disebutkan dalam ini ingin ditonjolkan oleh para penulis bahwa bahwa kompetitif intelijen akan menemukan yang dibutuhkan dengan menggunakan informasi yang dimiliki atau diketahui. Kompetitif intelijen kerap digunakan sebagai upaya untuk memecahkan permasalahan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Karena berdasarkan siklusnya, kompetitif intelijen memiliki komponen mulai dari pengumpulan informasi, analisis hingga manajemen. Kompetitif intelijen juga memiliki fokus internal dan eksternal yang mana dalam pelaksanaannya, kompetitif intelijen akan sangat bergantung pada informasi internal maupun eksternal yang didapat dari serangkaian metode sebagai bahan untuk dianalisis sebagai penunjang untuk memperkuat argumen (asumsi), yang akhirnya akan berdampak pada manajemen bisnis dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan sebuah organisasi (Liebowitz, 2006).

Berkaitan dengan kompetitif intelijen, World Bank menyebutkan bahwa individu yang memiliki kecakapan dan pengetahuan akan menjadi faktor-faktor yang berdampak pada kinerja individu tersebut di sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah terbuka untuk ide-ide baru dan terus belajar; Berbagi pengetahuan yang dimiliki, belajar dari orang lain, dan menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari; serta membangun kemitraan atau relasi untuk belajar dan berbagi pengetahuan, sehingga dengan demikian karir yang dimiliki oleh individu akan terus berkembang.

Kompetitif intelijen berfokus pada potensi risiko dan imbalan yang dapat diterapkan dengan baik dalam konteks strategis maupun taktis. Kompetitif intelijen memiliki peranan utama sebagai pemasok informasi yang dibutuhkan untuk menyusun strategi, yang kemudian berfungsi sebagai batu pijakan untuk mencapai target. Unit operasional harus selalu memiliki 'gambaran besar' di belakang pikiran, untuk mempermudah mencapai tujuan diwaktu yang singkat. Mereka yang berspesialisasi dalam kompetitif intelijen sering kali dapat memberikan informasi intelijen taktis yang berguna, yang mana informasi ini dapat menyebabkan perubahan dalam aktivitas pemasaran atau penetapan harga jangka pendek, pelanggan baru yang potensial, pemasok alternatif, pengembangan teknologi yang menjanjikan (Murphy, 2005).

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, yang akan menggunakan dua sumber data yakni data primer melalui wawancara dengan informan

kunci dan data sekunder melalui dokumen-dokumen terkait dan studi literatur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi literatur. Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data mulai dari pengumpulan data serta reduksi data untuk memilih hal-hal pokok dan mencari pola yang berkaitan dengan fokus penelitian, penyajian data yang telah direduksi dan berbentuk narasi, bagan, dan lain sebagainya hingga akhirnya penarikan kesimpulan. Jurnal ini hanya fokus membahas layanan beasiswa yang dimiliki oleh LPDP.

Hasil Dan Pembahasan

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia memiliki banyak potensi, baik potensi sumber daya alam maupun potensi sumber daya manusia. Indonesia kerap disebut sebagai salah satu negara yang memiliki bonus demografi, yakni kondisi masyarakat dengan usia produktif lebih banyak dibanding masyarakat yang berusia nonproduktif. Dengan adanya bonus demografi, telah menjadi peluang besar bagi Indonesia untuk dapat mengembangkan berbagai sektor dengan memanfaatkan sumber daya manusia produktif yang berpotensi. Namun permasalahannya adalah, sumber daya manusia usia produktif yang dimiliki Indonesia ternyata belum memadai. Ini ditandai dengan tingginya angka pengangguran, dan jumlah anak maupun pemuda di Indonesia masih banyak yang belum memiliki akses pada pendidikan yang layak. Artinya saat ini masyarakat usia produktif di Indonesia yang seharusnya menjadi bonus demografi berpotensi menjadi bencana demografis.

Jika melihat potret Indonesia saat ini dengan meninjau angka partisipasi kasar dan angka pengangguran terbuka, SDM Indonesia masih jauh dari unggul. Angka Partisipasi Kasar di Indonesia berdasarkan data yang dilansir oleh Kemendikbud di tahun 2021 mengalami kenaikan yang tidak signifikan. Angka Partisipasi Kasar pada jenjang SD di tahun 2021 mengalami penurunan dan berada di angka 106,20%. Sedangkan pada jenjang SMP angka partisipasi kasarnya mengalami kenaikan dan angkanya 92,80%. Untuk APK jenjang SMA/SMK sederajat, mengalami kenaikan dan tercatat di angka 85,23% sedangkan untuk jenjang Perguruan Tinggi, ada kenaikan tipis pada APK naik di angka 31,19% (Nua, 2021). Kenaikan angka partisipasi kasar di tahun 2021 ini nyatanya belum menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Meski demikian, data mencatat bahwa angka pengangguran terbuka juga sempat mengalami kenaikan akibat Covid-19 dan sampai awal tahun 2022 belum terlihat adanya pemulihan. BPS juga merilis data pada Februari 2022 yang menyatakan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia tercatat sebanyak 8,40 juta orang. Meski ada pengurangan sekitar 350 ribu orang, namun hal ini masih jauh dari kata pulih atau pada masa sebelum pandemic (Siswanto, 2022). Dan ini membuktikan bahwa adanya kesenjangan antara kebutuhan industri dan dunia pendidikan.

Jika melihat karakteristik Indonesia dan membandingkannya dengan negara di seluruh dunia, menurut *World Economic Forum*, di negara berkembang selama beberapa dekade terakhir standarisasi sistem pendidikan menengah setempat untuk

memenuhi kebutuhan pekerjaan hanya berada di poin 42 dari 100. Hal ini berbeda cukup signifikan jika dibandingkan dengan negara maju yang memiliki 59 poin. Ini terjadi akibat sistem pendidikan yang tidak sesuai dengan zamannya. Jika ditelisik lebih lanjut, pola pendidikan di Indonesia saat ini masih memiliki kekurangan dan kurang efektif sehingga belum memenuhi kebutuhan industri. Ini juga dipengaruhi oleh adanya perbedaan pola mengajar para tenaga pendidik. Para tenaga pendidik tidak membangkitkan daya kritis murid sehingga tak sedikit dari mereka enggan untuk belajar dan pengembangan karakter akhirnya tidak tumbuh. Tidak hanya itu, problematika pendidikan di Indonesia juga masih berfokus pada minimnya kompetensi guru, dan kurang memadainya infrastruktur sekolah. Bahkan tidak ada peningkatan kompetensi bagi guru terlebih kurikulum pendidikan di Indonesia tidak cukup praktis dan operasional sehingga para guru kesulitan dalam menerjemahkannya kedalam materi pembelajaran dan aktivitas di kelas (Wosnitza & Peixoto, 2018).

Ketidaksesuaian dunia pendidikan dan dunia industri inilah yang akhirnya menyebabkan sebuah masyarakat tidak dapat membuat perubahan dalam lingkungannya. Individu yang tangguh adalah salah satu cara untuk mempersiapkan masyarakat dengan perubahan dunia. Pendidikan memiliki peran untuk mempersiapkan individu menjadi agen perubahan dengan segala kompleksitasnya (ahmed Shafi, Middleton, Millican, & Templeton, 2020). Dalam konteks Indonesia, ketertinggalan kurikulum dan ketidaksesuaian dunia pendidikan dengan kebutuhan industri ini juga menjadi titik rentan yang harus segera diatasi. Indonesia dengan bonus demografinya harus dapat membentuk individu yang sesuai pada zamannya sebagai bentuk dari resiliensi menghadapi ancaman megatren. Resiliensi tidak harus dipahami sebagai sesuatu yang dimiliki atau tidak dimiliki seseorang, tetapi sebagai kotak peralatan yang dibawa individu ke situasi tertentu, lebih khusus lagi, kotak alat dan sumber daya yang membantu seseorang untuk memecahkan masalah. Menjadi tangguh berarti memiliki alat atau sumber daya yang diperlukan untuk menangani situasi menantang tertentu (Wosnitza & Peixoto, 2018).

Pada abad ke 21, seluruh aktivitas manusia ditopang oleh teknologi. Bahkan teknologi yang ada di abad ke 21 sudah hampir menggantikan peranan manusia, mulai dari robot, kecerdasan buatan atau *artificial intelligence*, hingga pemanfaatan *big data*. Sehingga, akselerasi teknologi ini membawa implikasi sosial berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja, kesempatan kerja, kesetaraan, dan pengembangan berkelanjutan dari masyarakat. Sehingga untuk dapat mengimbangi pesatnya perkembangan teknologi, setiap individu diharuskan untuk memiliki keterampilan berpikir kritis, keterampilan memecahkan masalah, kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas, sehingga masing masing individu diharapkan dapat memiliki ketahanan dan kehidupan dengan kualitas yang lebih baik dan lebih produktif. Selain laju perkembangan zaman yang tidak dapat dibendung, ada tantangan megatren yang harus kita jawab dalam menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing global (Zubaidah, 2019). Berikut 16 tantangan megatren yang diprediksi oleh beberapa lembaga peneliti:

Analisis Pengembangan Program Beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) dalam Meningkatkan Kualitas dan Ketahanan Sumber Daya Manusia Guna Menghadapi Megatren Abad Ke 21

International Megatrends	European Environment Agency (2015)	IPWIG (2012)	PWC (2014)	EY (2015)	Hajkowicz et al. (2012)	Vielmetzer and Sell (2014)
Rapidly Changing Demographics	X	X	X	-	X	X
Rapid Urbanization	X	X	X	X	X	-
Accelerating Technological Innovation	X	X	X	X	X	X
Power Shifts	X	X	X	-	X	X
Resource Scarcity	X	X	X	X	X	X
Climate Change	X	X	X	-	X	X
Global Health Risks	X	-	-	X	-	-
Continuing economic growth	X	-	-	-	-	-
Ecosystem Pressure	X	-	-	-	-	-
Increasing environmental pollution	X	-	-	-	-	-
Diversifying approaches to governance	X	-	-	-	-	-
Individualism	-	X	-	-	-	X
Economic interconnectedness	-	X	-	X	-	-
Public Debt	-	X	-	-	-	-
Entrepreneurship rising	-	-	-	X	-	-
Technological convergence	-	-	-	-	-	X

Gambar 1: 16 Megatren

Guna menghadapi pesatnya perkembangan teknologi dan menghadapi tantangan dan ancaman 16 megatren diatas, serta meningkatkan kualitas SDM Indonesia agar dapat beradaptasi dengan fenomena global, pemerintah tengah berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia melalui pendidikan, dengan mendirikan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP). LPDP hadir untuk membantu mempersiapkan pemimpin-pemimpin di masa depan dan mampu bersaing. LPDP memiliki peran sentral dalam pengembangan SDM nasional, karena kemajuan sebuah peradaban dan negara bergantung pada sumber daya manusianya.

Sebagai lembaga negara, LPDP berperan sebagai katalisator bagi kementerian dan lembaga baik itu Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Kementerian Agama, Kementerian Kesehatan, Badan Riset dan Inovasi Nasional dan Lembaga-lembaga lainnya. LPDP juga memiliki peranan sebagai pengungkit bagi sektor-sektor strategis, mulai dari sektor Kesehatan, sektor Pendidikan, *Public Service*, sektor Industri mulai dari hilirisasi industri sumber daya alam, energi hijau dan ekonomi digital, hingga kewirausahaan. Dengan demikian, LPDP menjamin terjadinya pengembangan SDM yang berkelanjutan antar generasi, dengan berpihak pada program-program afirmatif dan meningkatkan partisipasi aktif dari pihak swasta, dan asing. Sehingga, selama 10 tahun, LPDP berupaya menghadirkan program program beasiswa yang diharapkan dapat menghasilkan SDM yang dapat menjawab kebutuhan global, terutama tantangan akselerasi teknologi yang terjadi di abad ke 21. Di tahun 2022, LPDP memiliki dua arah kebijakan yang berkaitan dengan layanan program dan telah disepakati. Rencananya, dua arah kebijakan ini akan menjadi fokus LPDP untuk turut mengembangkan ketahanan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi megatren. Yang pertama adalah mendukung pendanaan dan pelaksanaan program riset nasional sesuai dengan prioritas riset nasional, yang bertujuan untuk menghasilkan produk-produk inovasi terapan kompetitif yang dapat diimplementasikan karena

penelitian menjadi salah satu strategi yang dapat dilaksanakan guna meningkatkan keberlangsungan produk inovasi yang berbasis problematika yang dialami oleh masyarakat, utamanya dalam bidang pengembangan sektor ekonomi, yang jika dikaitkan dengan kompetitif intelijen program ini diharapkan dapat menjadi solusi dari permasalahan yang terjadi di masyarakat sehingga penelitian dan riset yang dihasilkan diharapkan tidak hanya mampu menghasilkan produk inovasi teknologi tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan dan seiring dengan kebutuhan industri.

Arah kebijakan yang kedua adalah pendanaan beasiswa pendidikan yang berkolaborasi dengan lintas Kementerian diantaranya Kementerian Pendidikan, dan Kebudayaan, Kementerian Kesehatan hingga Kementerian Agama sebagai fokus penelitian ini. Saat ini LPDP memiliki 11 program beasiswa mulai dari beasiswa *targeted* (beasiswa beasiswa kewirausahaan, beasiswa PNS, TNI, Polri, beasiswa dokter spesialis, beasiswa pendidikan kader ulama perempuan), beasiswa afirmasi (beasiswa putra putri papua, beasiswa daerah afirmasi, beasiswa pra sejahtera, dan beasiswa penyandang disabilitas), dan beasiswa umum (beasiswa PTUD, beasiswa reguler dan beasiswa co-funding). Seluruh program beasiswa yang dimiliki oleh LPDP memiliki semangat beasiswa yang berkeadilan dan merata. Sehingga dengan berbagai program yang ditawarkan oleh LPDP, diharapkan dapat menciptakan talenta- talenta dan calon pemimpin masa depan. Tidak hanya itu, LPDP juga secara rutin setiap tahun melakukan pembaruan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan merujuk pada hasil evaluasi sebagai upaya untuk pengembangan gagasan program-program LPDP.



Gambar 2: Program-Program LPDP di tahun 2022

Jika dilihat pada gambar di atas, pada tahun 2022 LPDP memiliki program beasiswa yang lebih variatif dan diharapkan dapat menjangkau berbagai golongan. LPDP di tahun 2022 ini akan membuka pendanaan beasiswa yang dikhususkan bagi dokter spesialis dan pendidikan kader Ulama/ perempuan sebagai program terbaru yang akan dibuka pada periode pendaftaran tahap kedua. Sehingga dengan adanya penambahan program beasiswa yang dimiliki oleh LPDP, program- program beasiswa

Analisis Pengembangan Program Beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) dalam Meningkatkan Kualitas dan Ketahanan Sumber Daya Manusia Guna Menghadapi Megatren Abad Ke 21

LPDP diharapkan dapat menjangkau seluruh kalangan, dan memberikan beasiswa yang berkeadilan.

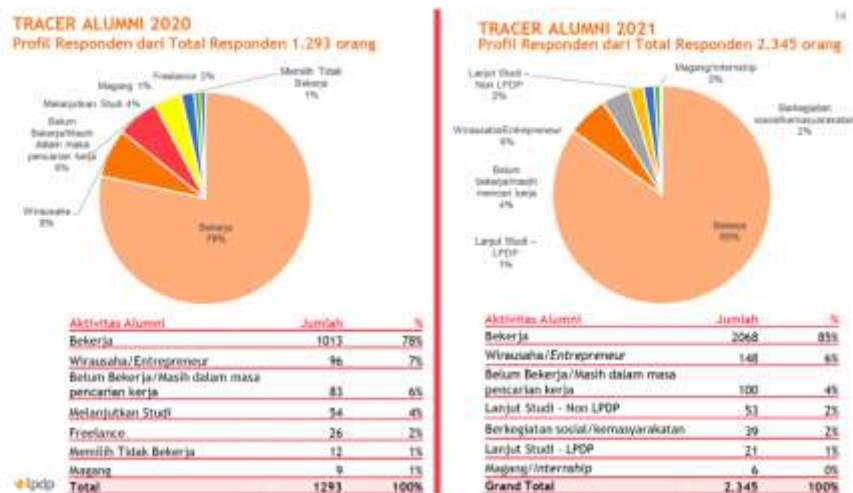


Gambar 3: Akumulasi penerima beasiswa LPDP (LPDP, 2021)

Pada gambar diatas, telah terlampir jumlah akumulatif penerima beasiswa LPDP sejak tahun 2013 hingga 2021, sebanyak 29.872 orang yang berasal dari 34 provinsi di Indonesia, sedangkan penerima beasiswa kerjasama dengan Kemendikbud sebanyak 2.181 orang dan 67.770 orang penerima beasiswa non-Degree. Saat ini juga tercatat ada 6.148 orang yang tengah menempuh studi (*ongoing*) baik didalam maupun diluar negeri.

Pada tahun 2021, berdasarkan data LPDP, Badan Layanan Umum ini telah berhasil mengirimkan 4266 talenta- talenta terbaik negeri untuk mengenyam pendidikan baik di tingkat S1 hingga S3, dengan pembagian disiplin akademik, STEM sebanyak 2442 *awardee* atau setara 57%, dan non STEM sebanyak 1824 atau setara 43%. Kendati demikian, 57% *awardee* yang mengambil disiplin akademik STEM ini belum sepenuhnya dapat menjawab tantangan megatren di abad ke 21. Untuk itu, perlu upaya lebih besar untuk meningkatkan kapabilitas SDM Indonesia. Indonesia membutuhkan lebih banyak talenta- talenta yang memiliki pengetahuan dan kapabilitas untuk menghadapi tantangan global.

Sehingga dengan jumlah akumulatif sejak tahun 2013 hingga 2021, LPDP sebagai lembaga yang telah berinvestasi pada pendanaan pendidikan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia melalui program riset dan beasiswa pendidikannya ini telah menunjukkan hasil yang signifikan. Dari ribuan lulusan LPDP lebih dari 50% *awardee* yang telah bekerja dan terserap di dunia industri. Berikut hasil *tracer study* lulusan LPDP tahun 2021 dan tahun 2022.



Gambar 4: Tracer Study Alumni LPDP 2020 & 2021 (LPDP, 2021)

Pada data tahun 2021 di atas menunjukkan 78% alumni (*awardee*) LPDP sudah bekerja, 7% lainnya menjadi wirausaha dan sisanya melanjutkan studi dan *freelance*. Peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2022. Tercatat bahwa alumni LPDP yang terserap di dunia kerja angkanya meningkat menjadi 85%, dan sebanyak 6% lainnya telah membangun usaha. Sehingga berdasarkan data, investasi pendidikan yang diberikan LPDP melalui program-programnya telah memberikan hasil yang optimal, dan modal untuk meningkatkan ketahanan sumber daya manusia dibidang investasi pendidikan telah dianggap siap untuk menghadapi era megatrend dan ini menjadi sejalan dengan pandangan (Goldin, 2016) terkait ketahanan sumber daya manusia. Bahwa investasi yang dilakukan ini dapat dipastikan meningkatkan produktivitas pada individu yang imbal hasil investasinya akan jauh lebih besar dari nilai investasinya (baik langsung dan tidak langsung). Imbal hasil atas keterampilan dan keahlian yang mereka miliki pada akhirnya akan memberikan dampak pada lingkungan.

Kesimpulan

Menjadi lembaga yang hadir untuk berinvestasi pada pendidikan, LPDP telah terbukti menghasilkan puluhan ribu lulusan yang memiliki kualitas dan berdaya saing global yang diharapkan dapat terus berkembang dan siap menghadapi ancaman megatren. Hal ini ditunjang oleh kewajiban para *awardee* alumni LPDP untuk menyelesaikan pendidikannya secara baik, dan mampu merencanakan dan menjalankan program yang berkontribusi nyata bagi negara, seperti di bidang kemanusiaan, pendidikan, kesehatan sampai kewirausahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia pada akhirnya akan semakin kuat dengan bekal ilmu pengetahuan dan keahlian sehingga resiliensi sumber daya manusia Indonesia akan terbentuk dan siap untuk menghadapi tantangan megatren abad ke 21.

Sebagai Badan Layanan Umum, LPDP terus berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui program-program yang terus disesuaikan dengan perkembangan zaman. Menyasar universitas-universitas unggulan baik di dalam dalam

Analisis Pengembangan Program Beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan
(LPDP) dalam Meningkatkan Kualitas dan Ketahanan Sumber Daya Manusia Guna
Menghadapi Megatren Abad Ke 21

maupun di luar negeri LPDP berharap jumlah talenta-talenta unggul akan lahir dan berkesempatan menyelesaikan pendidikan tinggi di berbagai bidang sehingga dapat berkontribusi membantu negeri dengan memecahkan beragam permasalahan bangsa termasuk mengembangkan usaha, menciptakan lapangan kerja, dan melakukan banyak perbaikan di berbagai sektor kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Program pendanaan pendidikan yang dilakukan oleh LPDP harus terus berkembang dan menyesuaikan dengan kebutuhan pembangunan negara di masa mendatang, sehingga imbal hasil dari investasi dana pendidikan ini dapat menghasilkan modal sumber daya manusia dan generasi penerus bangsa yang terampil, berjiwa pemimpin, dan memiliki kemampuan bersaing secara global dan investasi pendanaan pendidikan yang berkelanjutan untuk pengembangan sumber daya manusia antar generasi akan terus terjadi.

BIBLIOGRAFI

- Ahmed Shafi, Adeela, Middleton, Tristan, Millican, Richard, & Templeton, Sian. (2020). *Reconsidering resilience in education: An exploration using the dynamic interactive model of resilience*. Springer. [Google Scholar](#)
- Biswas, Rajiv. (2016). *Asian megatrends*. Springer. [Google Scholar](#)
- Goldin, Claudia D. (2016). *Human capital*. [Google Scholar](#)
- Ilbury, Chantell, & Sunter, Clem. (2001). *The mind of a fox: Scenario planning in action*. Human & Rousseau (Pty) Ltd. [Google Scholar](#)
- Liebowitz, Jay. (2006). *Strategic intelligence: business intelligence, competitive intelligence, and knowledge management*. Auerbach Publications. [Google Scholar](#)
- Murphy, C. (2005). *Kompetitif intelijen Gathering, Analysing and Putting it to Work*. England: Gower Publishing Limited.
- Nua, F. (2021). <https://mediaindonesia.com/humaniora/461041/angka-partisipasi-kasar-pendidikan-naik-tipis-selama-pandemi>. Retrieved from Media Indonesia: <https://mediaindonesia.com/humaniora/461041/angka-partisipasi-kasar-pendidikan-naik-tipis-selama-pandemi>. Retrieved from <https://mediaindonesia.com/humaniora/461041/angka-partisipasi-kasar-pendidikan-naik-tipis-selama-pandemi>
- Siswanto, D. (2022). <https://nasional.kontan.co.id>. Retrieved from Nasional Kontan.
- Wosnitza, Marold, & Peixoto, Francisco. (2018). Resilience in education: Emerging trends in recent research. *Resilience in Education*, 335–340. [Google Scholar](#)
- Zubaidah, Siti. (2019). STEAM (science, technology, engineering, arts, and mathematics): Pembelajaran untuk memberdayakan keterampilan abad ke-21. *Seminar Nasional Matematika Dan Sains, September*, 1–18. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Muhammad Oriza, Margaretha Hanita (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

