

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis merujuk pada studi sebelumnya ini sebagai salah satu sumber referensi saat mengerjakan penelitian ini, sehingga memperkaya kerangka teoritis yang digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut. Untuk mengembangkan topik penelitian ini, penulis mengutip beberapa studi sebagai sumber. Berikut ini adalah beberapa karya sebelumnya yang dikutip oleh penulis:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Yusuf et al., 2024)	Kajian Indeks Pembangunan Manusia sebagai Indikator Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia di Provinsi Gorontalo	Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tren IPM di Provinsi Gorontalo mengalami peningkatan. Namun, perlu diingat bahwa laju peningkatan ini tidak sama di semua wilayah. Kota Gorontalo berhasil mencatatkan nilai IPM yang paling tinggi jika dibandingkan dengan kabupaten lainnya. Akan tetapi, masih terdapat perbedaan yang cukup mencolok pada beberapa aspek seperti kesehatan, pengeluaran per kapita, dan standar hidup layak antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Perbedaan ini merupakan salah satu tantangan utama yang harus diatasi oleh proyek-proyek yang bertujuan meningkatkan kualitas

			sumber daya manusia di Provinsi Gorontalo.
2.	(Hardayani, 2022)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Penyelenggaraan Mall Layanan Publik di Kota Bengkulu	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi, pada kinerja Mall Publik di Kota Bengkulu merespons kebutuhan masyarakat. Dari berbagai aspek yang dipertimbangkan, profesionalisme dan kreativitas pegawai tampaknya menjadi hal paling penting dalam menentukan seberapa baik layanan publik diberikan. Kedua faktor ini memainkan peran utama dalam menentukan sejauh mana pelayanan bisa cepat dan responsif.
3.	(A. E. Putri et al., 2025)	Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Pembangunan Berkelanjutan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul semakin menentukan keberhasilan pembangunan yang berkelanjutan di Indonesia. Untuk mencapai hal ini, pengembangan keterampilan kerja melalui pelatihan yang berfokus pada kompetensi menjadi cara utama untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang dapat beradaptasi, berinovasi, dan menghadapi tantangan di era digital serta persaingan global. Tujuan akhir dari upaya ini adalah untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.
4.	(Calista et al., 2024)	Pembangunan Sumber Daya Manusia: Upaya Meningkatkan Pembangunan Ekonomi	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tidak serta-merta menjamin pertumbuhan ekonomi. Faktor-faktor seperti kondisi

			perekonomian serta kualitas sumber daya manusia yang mencakup kesehatan, pengetahuan, dan keterampilan terbukti memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, upaya pemerintah dalam meningkatkan IPM tetap memegang peranan penting sebagai pendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.
5.	(Fahrurrozi et al., 2023)	Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia Regional Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Ekonomi Wilayah (Studi Di Kabupaten Lombok Timur , Nusa Tenggara Barat)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Lombok Timur berada di atas rata-rata pertumbuhan IPM Provinsi Nusa Tenggara Barat. Selain itu, komponen penyusun IPM, yaitu harapan hidup, harapan lama sekolah, rata-rata lama sekolah, dan pengeluaran per kapita, seluruhnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan IPM. Meskipun demikian, harapan lama sekolah dan pengeluaran per kapita masih menjadi indikator yang memerlukan perhatian untuk meningkatkan kualitas IPM di wilayah tersebut.
6.	(Yuliawaty & Priyanto, 2023)	Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur	Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mendorong peningkatan pelayanan masyarakat di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan profesionalisme pegawai terbukti mampu memperbaiki efektivitas serta kualitas

			pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
7.	(Violita Grace et al., 2024)	Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi	Penelitian membuktikan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik berperan penting dalam membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan pegawai secara akurat, mengantisipasi ketidakseimbangan jumlah pegawai, serta memastikan kesesuaian kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Melalui perencanaan tersebut, kualitas sumber daya manusia dapat terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
8.	(Us'an & Sanaya, 2026)	Fenomena Pengangguran dan Kemiskinan di Indonesia : Tantangan Pembangunan Sumber Daya Manusia di Era Modern	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa salah satu penyebab meningkatnya kemiskinan di Indonesia adalah tingginya tingkat pengangguran, khususnya pada usia produktif dan lulusan pendidikan menengah. Permasalahan tersebut dipicu oleh kualitas sumber daya manusia yang masih rendah sehingga kompetensi yang dimiliki belum memenuhi kebutuhan dunia kerja. Selain itu, pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menciptakan kesempatan kerja secara seimbang turut memperbesar kesenjangan antara pencari kerja dan lapangan pekerjaan. Dampaknya, lulusan pendidikan menengah dan tenaga kerja usia muda masih menghadapi kesulitan untuk terserap di pasar kerja.
9.	(Muhidin et al.,	Tantangan dan	Hasil penelitian menunjukkan

	2025)	Peluang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Cileuleuy	bahwa meskipun terdapat tantangan signifikan dalam pengembangan SDM di Desa Cileuleuy berupa keterbatasan akses dan sempitnya lapangan kerja, terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan melalui peningkatan kapasitas lokal, inovasi di sektor pertanian, dan pengembangan pariwisata berbasis budaya lokal, dengan kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta sebagai kunci utama keberhasilannya.
10.	(Nuriman et al., 2025)	Bonus Demografi : Peluang atau Tantangan Bagi Kemajuan Indonesia di Tahun 2045	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui kolaborasi lintas sektor antara bidang pendidikan, kesehatan, dan ekonomi menjadi kunci utama dalam memanfaatkan bonus demografi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan

Sumber: Di olah Peneliti 2026

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini, baik dari segi fokus, teori, maupun metode yang digunakan. Dari sisi teori, penelitian ini menggunakan Teori Pembangunan Manusia dari Mahbub ul Haq (1990), yang melihat kualitas SDM dari sejauh mana masyarakat memiliki kesempatan untuk mengembangkan kapabilitas diri, hidup sehat, dan memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Sementara penelitian terdahulu lebih banyak membahas kualitas SDM dari sudut pandang yang berbeda-beda, seperti melalui IPM secara keseluruhan, produktivitas tenaga kerja, maupun pengembangan SDM dalam lingkungan organisasi.

Perbedaan utama penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada fokusnya yang lebih spesifik, yaitu menganalisis kualitas sumber daya manusia di Kota Bengkulu secara mendalam dan kontekstual. Penelitian ini tidak hanya melihat angka-angka yang ada, tetapi juga berusaha memahami bagaimana kondisi nyata kualitas SDM masyarakat Kota Bengkulu sesungguhnya terbentuk dan berkembang.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan metode kualitatif deskriptif. Informasi yang digunakan sebagai sumber data diperoleh melalui wawancara dengan narasumber, hasil observasi, serta dokumentasi di BPS Kota Bengkulu. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang kebanyakan menggunakan metode kuantitatif dengan data nasional, penelitian ini lebih fokus pada kondisi riil di lapangan sehingga hasilnya lebih kontekstual dan sesuai dengan kondisi Kota Bengkulu.

2.2 Kerangka Konsep dan Landasan Teori

2.2.1 Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik adalah bidang yang mempelajari dan menerapkan pengelolaan serta pelaksanaan kebijakan publik oleh institusi pemerintah dan organisasi dalam sektor publik, dengan tujuan memberikan layanan yang efisien serta efektif kepada masyarakat. Ide ini mencakup banyak elemen, mulai dari perencanaan, pengaturan, sampai pengawasan kebijakan publik untuk mencapai sasaran pembangunan yang telah ditentukan, sehingga administrasi publik berfungsi sebagai penghubung antara keputusan politik dan pelaksanaannya di lapangan (Wirata et al., 2024)

Administrasi publik merupakan fungsi krusial dalam menyokong keberhasilan pemerintah, terutama dalam merancang dan menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya pengelolaan yang efektif dan pelayanan publik yang tanggap, administrasi publik bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap program pembangunan dapat dirasakan manfaatnya secara adil oleh semua segmen masyarakat (Almahdali et al., 2024).

Menurut Triprasetyo et al., (2024) Menjelaskan bahwa ruang lingkup administrasi publik mencakup beberapa poin pokok sebagai berikut:

1. Administrasi publik merupakan ilmu multidimensi yang lahir dari perpaduan berbagai disiplin ilmu sosial, hukum, ekonomi, dan manajemen, yang terus berkembang seiring tuntutan penyelenggaraan pemerintahan modern.
2. Administrasi publik memiliki cakupan yang meliputi tiga cabang kekuasaan negara, yakni eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Ketiga unsur tersebut saling berhubungan dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Administrasi publik berfokus pada pelaksanaan kebijakan pemerintah menjadi salah satu perhatian utama dalam administrasi publik. Proses tersebut dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga setiap program dapat terlaksana secara efektif serta menghasilkan manfaat yang dirasakan oleh masyarakat.

4. Administrasi publik menekankan pentingnya etika, nilai-nilai, dan komitmen terhadap kesejahteraan rakyat, karena tanpa dedikasi pelayanan yang tulus tujuan pembangunan tidak dapat tercapai secara optimal.
5. Administrasi publik berperan sebagai instrumen perubahan sosial dan pembangunan melalui pengelolaan organisasi pemerintah yang efisien, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan keseluruhan kapasitas yang dimiliki oleh individu, meliputi kecerdasan, keterampilan, sikap, serta nilai-nilai yang dapat dikembangkan guna mendukung tercapainya tujuan pembangunan. Oleh karena itu, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset penting yang berperan dalam mendorong keberhasilan pembangunan. SDM tidak hanya sekadar tenaga kerja yang digunakan dalam kegiatan produksi, tetapi juga merupakan aset terpenting yang memengaruhi kualitas serta arah pembangunan sebuah negara (Parman et al., 2026).

Dalam ranah pembangunan wilayah, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang menentukan suksesnya berbagai inisiatif dan kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara komprehensif dan berkelanjutan, yang mencakup elemen pendidikan,

kesehatan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman (Desmawan & Darwin, 2023).

Menurut Leuhery, (2024) Menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek kritis yang menentukan keberhasilan pembangunan, dengan ruang lingkup yang mencakup beberapa, Yaitu:

1. **Definisi SDM**, sumber daya manusia adalah aset utama organisasi yang mencakup seluruh individu yang berperan dalam pencapaian tujuan melalui kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimilikinya.
2. **Perencanaan Strategis**, perencanaan SDM yang efektif mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan strategi rekrutmen, dan pengukuran kinerja guna memastikan ketersediaan SDM yang tepat pada waktu yang tepat.
3. **Rekrutmen dan Seleksi**, proses perekrutan dan seleksi SDM yang sistematis menjadi fondasi terbentuknya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Pelatihan dan Pengembangan**, investasi pada pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan menjadi kunci peningkatan kompetensi, adaptabilitas, dan daya saing tenaga kerja.
5. **Manajemen Kinerja**, penetapan tujuan kinerja yang jelas dan evaluasi yang objektif mendorong SDM untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

6. **Etika dan Pengelolaan Konflik**, penerapan etika kerja yang kuat dan manajemen konflik yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas SDM.
7. **Manajemen Perubahan**, kemampuan SDM untuk beradaptasi terhadap perubahan organisasi dan dinamika lingkungan menjadi faktor penentu keberlanjutan pembangunan di era modern.

2.2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia mencerminkan potensi setiap individu yang meliputi kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung kemajuan dan perkembangan suatu wilayah. Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM menjadi kewajiban pemerintah daerah yang harus segera dilaksanakan, sebab mutu manusia yang ada sekarang akan berpengaruh langsung terhadap arah dan laju pembangunan daerah di masa depan (Nawawi et al., 2023).

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang memadai, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, berpikir secara kritis, dan menciptakan inovasi. Sebaliknya, keterbatasan kualitas SDM dapat berdampak pada tingginya tingkat pengangguran serta kemiskinan di suatu wilayah. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penerapan strategi pengembangan SDM yang

komprehensif dan berkelanjutan guna mendukung pemanfaatan potensi ekonomi daerah secara optimal (Ananta et al., 2024).

Menurut Anwar et al., (2023) Menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dipahami melalui tiga dimensi utama, Yaitu:

1. **Pengetahuan**, yaitu kapasitas kognitif seseorang dalam memahami dan menghayati bidang pekerjaannya, yang terbentuk baik melalui jalur pendidikan formal, pelatihan non-formal, maupun akumulasi pengalaman di lapangan.
2. **Keterampilan**, keterampilan merupakan kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas secara efektif, yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman, mencakup keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknis.
3. **Kemampuan**, kemampuan SDM merupakan kapasitas menyeluruh yang dimiliki individu dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi secara optimal, di mana keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tinggi secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan sebesar 91,1% terhadap kinerja dan produktivitas.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Faktor-faktor sosial dan aksesibilitas terhadap teknologi juga memiliki kontribusi dalam menentukan mutu SDM di zaman sekarang. Fungsi SDM akan semakin optimal jika didukung oleh elemen-elemen penggerak seperti pengumpulan pengetahuan dan teknologi modern, sehingga usaha untuk

meningkatkan mutu SDM tidak bisa dilakukan secara terpisah, tetapi harus dilakukan secara holistik dan berkelanjutan (Victorynie et al., 2024)

Menurut Ananta et al., (2024) Menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM, Yaitu:

1. **Kesehatan**, Kondisi kesehatan individu sangat mempengaruhi produktivitas dan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal. SDM yang sehat secara jasmani dan rohani cenderung lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan.
2. **Kondisi Ekonomi**, Kemampuan ekonomi masyarakat menentukan sejauh mana individu dapat mengakses layanan kesehatan dan pelatihan yang dibutuhkan. Keterbatasan ekonomi seringkali menjadi penghambat utama dalam peningkatan kualitas SDM.
3. **Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi**, Pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan zaman menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan daya saing SDM, khususnya dalam menghadapi tantangan era globalisasi.
4. **Lingkungan Sosial**, Lingkungan sosial yang mendukung, termasuk budaya belajar, dukungan keluarga, dan kondisi masyarakat sekitar, turut berperan dalam membentuk karakter dan kualitas SDM yang unggul.
5. **Teknologi**, Akses terhadap teknologi yang canggih menjadi faktor pendorong penting dalam meningkatkan kapasitas dan produktivitas SDM di era modern.

Menurut Winda et al., (2014) Menjelaskan bahwa terdapat empat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, yaitu:

1. **Angka Harapan Hidup**, tingkat harapan hidup masyarakat mencerminkan kondisi kesehatan yang menjadi fondasi utama produktivitas SDM dalam berkontribusi bagi pembangunan daerah.
2. **Angka Melek Huruf**, kemampuan baca tulis pada masyarakat menjadi indikator dasar kualitas SDM yang menentukan sejauh mana individu mampu mengakses informasi dan berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi dan sosial.
3. **Rata-rata Lama Sekolah**, semakin tinggi rata-rata lama sekolah penduduk terhadap suatu daerah, semakin besar kapasitas SDM yang terbentuk dalam mendukung keberhasilan pembangunan secara menyeluruh.
4. **Pengeluaran Per Kapita Riil**, standar pengeluaran per kapita mencerminkan kemampuan ekonomi pada masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, yang secara langsung mempengaruhi kualitas dan produktivitas SDM di suatu wilayah.

Fauziah & Mulyanti, (2023), mengidentifikasi bahwa sejumlah faktor yang saling berkaitan dalam membentuk kualitas SDM, meliputi tingkat pendidikan formal, penguasaan pengetahuan di bidang kerja, keterampilan teknis, sikap profesionalisme, dukungan struktur organisasi, penguasaan teknologi, serta akses terhadap layanan kesehatan yang memadai

1. **Pendidikan**, yaitu tingkat pendidikan formal yang dimiliki individu menjadi dasar pembentukan kompetensi dan kemampuan dalam menjalankan tugas secara efektif.
2. **Pengetahuan**, yaitu pemahaman individu terhadap bidang kerjanya yang menentukan kualitas pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan.

3. **Keterampilan**, yaitu kemampuan teknis dan praktis yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien.
4. **Profesionalisme**, yaitu sikap dan etika ketika kerja yang rasa mencerminkan tanggung jawab dan komitmen individu terhadap tugas yang diembannya.
5. **Organisasi**, yaitu dukungan struktur dan sistem kelembagaan yang memfasilitasi individu dalam mengembangkan kapabilitasnya.
6. **Teknologi**, yaitu penguasaan dan pemanfaatan teknologi sebagai sarana pendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
7. **Kualitas pelayanan kesehatan**, yaitu akses dan mutu layanan kesehatan yang diterima individu turut mempengaruhi kondisi fisik dan mental dalam bekerja.

2.2.5 Teori Pembangunan Manusia (*Human Development Report*)

Teori Pembangunan Manusia yang diperkenalkan oleh Mahbub ul Haq melalui Laporan Pembangunan Manusia pada tahun (1990) menegaskan bahwa perkembangan yang sebenarnya tidak hanya terfokus pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada seberapa besar individu memiliki kesempatan untuk memperluas pilihan dalam kehidupannya. Pembangunan manusia merupakan proses yang membuka peluang lebih luas bagi masyarakat, di mana hal-hal paling penting termasuk akses untuk menjalani hidup yang panjang dan sehat, mengembangkan kemampuan pribadi, serta memperoleh akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk hidup yang lebih baik.

Dalam sebuah penelitian, teori tentang perkembangan manusia menjadi dasar yang sangat penting untuk memahami kualitas sumber daya manusia di Kota Bengkulu, terutama melalui aspek pendidikan. Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sekedar pendidikan formal, tetapi juga sebagai ukuran yang nyata untuk mengetahui seberapa besar individu di Kota Bengkulu memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka dan berpartisipasi aktif dalam proses pembangunan daerah. Menurut Mahbub ul Haq pada tahun 1990, pendidikan memegang peranan penting dalam hal ini. Adapun konsep-konsep utama dari Teori Pembangunan Manusia yang relevan dengan penelitian ini, Pembangunan Manusia, Pembentukan Kapabilitas Manusia, Produktivitas, dan Pemberdayaan Manusia.

1. Menegaskan bahwa pembangunan manusia merupakan proses perluasan pilihan masyarakat, di mana pilihan yang paling mendasar adalah untuk hidup sehat, mengembangkan kapabilitas diri, dan memiliki akses terhadap kehidupan yang layak. Pembangunan tidak dapat diukur hanya dari pertumbuhan pendapatan, karena tidak ada hubungan otomatis antara pertumbuhan ekonomi dengan kemajuan manusia. Dalam konteks penelitian ini, meskipun Kota Bengkulu mencatatkan capaian IPM tertinggi di Provinsi Bengkulu, kondisi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan bahwa seluruh lapisan masyarakat telah memiliki pilihan yang setara dalam mengembangkan kapasitas dirinya, sehingga perluasan

pilihan masyarakat masih menjadi tantangan nyata yang perlu dipahami secara mendalam.

2. Menjelaskan bahwa pembangunan manusia mencakup dua sisi yang tidak dapat dipisahkan, yaitu pembentukan kapabilitas manusia melalui peningkatan kesehatan dan pengembangan potensi diri, serta penggunaan kapabilitas yang telah dimiliki tersebut dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam penelitian ini, kondisi kualitas SDM masyarakat Kota Bengkulu yang belum merata mencerminkan bahwa pembentukan kapabilitas individu belum optimal, sehingga terdapat banyak masyarakat yang belum mampu memaksimalkan penggunaan kapabilitasnya secara penuh dalam mendukung pembangunan daerah.
3. Menegaskan bahwa SDM yang produktif merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan manusia, bersama dengan kesehatan dan standar kehidupan yang layak. Kapabilitas individu dipandang sebagai investasi fundamental yang tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga memperluas kemampuan individu untuk membuat pilihan yang lebih baik dalam kehidupan. Dalam konteks penelitian ini, fokus analisis pada kualitas SDM di Kota Bengkulu selaras dengan pandangan Mahbub ul Haq bahwa produktivitas manusia adalah kunci bagi setiap individu untuk mengembangkan kapasitas dirinya dan meningkatkan kualitas hidupnya secara menyeluruh.
4. Menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi dan capaian indeks pembangunan yang tinggi tidak secara otomatis menjamin terwujudnya

kualitas sumber daya manusia yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat. Beberapa wilayah dapat mencapai tingkat IPM yang tinggi namun tetap menyimpan kesenjangan dalam hal akses dan pemerataan kualitas SDM di tingkat masyarakat. Dalam konteks penelitian ini, capaian IPM Kota Bengkulu sebesar 83,38 Poin yang merupakan tertinggi di Provinsi Bengkulu belum sepenuhnya mencerminkan bahwa kualitas SDM masyarakat telah merata, mengingat masih terdapat sebagian masyarakat yang belum mampu mengembangkan kapabilitasnya secara optimal, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk memahami kondisi kualitas SDM secara lebih mendalam dan kontekstual di Kota Bengkulu.

Peneliti mengambil 4 konsep tersebut karena relevan dan fokusnya lebih mengarah pada upaya memahami kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Keempat konsep ini dipandang mampu merepresentasikan kondisi kualitas SDM dari berbagai dimensi, baik dari sisi pemerataan akses, pembentukan kapabilitas individu, produktivitas tenaga kerja, maupun pemberdayaan masyarakat dalam proses pembangunan daerah, sehingga sesuai dengan kebutuhan analisis dalam penelitian ini yang berfokus pada kondisi kualitas SDM di Kota Bengkulu secara kontekstual dan mendalam.

2.2.6 Indeks Pembangunan Manusia(IPM)

IPM adalah parameter krusial yang dapat menilai mutu pembangunan di suatu daerah melalui tiga aspek utama, yaitu kesehatan, kemampuan

individu, dan taraf hidup yang layak. IPM berfungsi tidak hanya sebagai pengukur keberhasilan pembangunan, tetapi juga sebagai gambaran sejauh mana masyarakat dapat mengembangkan kapasitas dan kualitas hidup mereka secara komprehensif (Yulianti & Qomariah, 2025).

IPM berfungsi sebagai indikator awal untuk mengenali status kualitas sumber daya manusia di Kota Bengkulu. Walau IPM Kota Bengkulu di tahun 2023 mencapai angka 83,38 dan menjadi yang tertinggi di Provinsi Bengkulu, angka tersebut tidak otomatis menunjukkan bahwa semua segmen masyarakat memiliki kualitas SDM yang setara. Pemahaman tentang IPM harus diimbangi dengan analisis yang lebih komprehensif mengenai keadaan sebenarnya kualitas SDM di tingkat lokal Badan Pusat Statistik, (Statistik Daerah Kota Bengkulu, 2024).

Pencapaian Indeks Pembangunan Manusia yang tinggi di suatu daerah sering kali menyembunyikan ketimpangan yang tidak terlihat pada angka statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa IPM sebagai ukuran Keadaan keseluruhan belum tentu bisa mencerminkan distribusi kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh di seluruh lapisan masyarakat. Maka dari itu, diperlukan untuk melakukan kajian yang lebih kontekstual dan mendalam untuk memahami faktor-faktor yang sebenarnya berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di Kota Bengkulu, sehingga hasil pemeriksaan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan menjadi landasan bagi penyusunan kebijakan pembangunan manusia yang lebih tepat dan efisien.

2.3 Kerangka Berfikir

