

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA DAERAH TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PROVINSI BENGKULU

Mohammad Mulyadi¹

(Naskah diterima 18 November 2010, disetujui 10 Maret 2011)

Abstract

Main problem in this research is low quality of human resources in the region. This research target is to identify and explain the presence or absence of partially or simultaneously influence the leadership of the regional head who is guiding, making the structure and facilitation of activities and relationships to the quality of human resources. The research method used in this research is method survey. Technique of data analyse used analysis path. Test of validity instrument used with correlation of Pearson and reliabilitas test with Cronbach. The results showed that the hypothesis of leadership of the region with the dimension guide, making the structure and facilitation of activities and have positive and significant relationship partially or simultaneously to the quality of human resources..

Keyword: *Leadership, Chief of Local Government, Human Resource*

Abstrak

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia di daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan kepemimpinan kepala daerah yang bersifat membimbing, membuat struktur dan fasilitasi aktivitas dan hubungan terhadap kualitas pembangunan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Teknik analisa data menggunakan analisis

¹ Penulis adalah Peneliti Bidang Kesejahteraan Sosial pada Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi, Setjen DPR RI. Alamat e-mail : mohammadmulyadi@yahoo.co.id

jalur. Uji instrumen validitas digunakan dengan korelasi *Pearson* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach*. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala daerah dengan dimensi membimbing, membuat struktur dan fasilitasi aktivitas dan hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Daerah, Sumber Daya, Manusia

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi di mana pasar bebas menimbulkan terjadinya masalah keterbukaan ekonomi mengakibatkan meningkatnya persaingan ekonomi antar-negara. Menghadapi tantangan seperti ini, hampir semua negara memacu diri untuk bekerja lebih keras, karena keterbukaan ekonomi diperkirakan bakal menyebabkan lonjakan pemindahan kegiatan ekonomi ke negara-negara sedang berkembang, akibat dari itu negara-negara industri maju sangat mengkhawatirkan dampak ketenagakerjaannya. Sebaliknya, karena perekonomian negara-negara sedang berkembang masih diliputi inefisiensi, maka pada umumnya masih sangat mencemaskan kemampuan sektor dunia usaha dalam menghadapi persaingan.

Peningkatan daya saing untuk memenangkan perlombaan perdagangan di pasar dunia dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui upaya pembangunan manusia, karena pembangunan manusia merupakan investasi untuk menjadikan bangsa Indonesia lebih baik di masa kini dan masa yang akan datang.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia makin menurun, terbukti pada 2005 masih menempati peringkat 107 di dunia dan pada tahun 2006 dan 2007 justru turun pada posisi 111.² “Berdasarkan laporan data terbaru tahun 2010 IPM yang dirilis *United Nations Development Program* (UNDP), kini Indonesia berada pada peringkat ke-111, jauh dibawah negara-negara ASEAN lainnya”.³ Posisi ini menunjukkan bahwa penurunan peringkat

² Biro Pusat Statistik (BPS) Pusat 2008

³ <http://www.antaraneews.com>, di akses 26 Juli 2010

dari 107 pada 2005 lalu, kualitas pembangunan manusia Indonesia khususnya di bidang kesehatan dan pendidikan, tidak lebih baik dari sebelumnya.

Di Provinsi Bengkulu pendapatan perkapita lebih kecil 0,5 pendapatan perkapita nasional, tingkat kemiskinan tinggi (24%), pengangguran terbuka relatif tinggi, kemampuan keuangan lokal rendah (15-20%), laju pertumbuhan ekonomi tahun 2008 turun, dan infrastruktur belum memadai. Selain itu tingkat pendidikan penduduknya umumnya masih rendah sehingga mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Tahun 2008, persentase penduduk berusia 10 tahun ke atas yang tidak/belum tamat SD pada tahun 2005 sebesar 20,64%, yang tamat SD sebesar 37,74%, yang tamat SLTP 17,13%, yang tamat SLTA 15,58%, yang tamat diploma 1,51% dan yang tamat universitas sebesar 2,32%. Sementara yang tidak/belum pernah bersekolah sebesar 5,07%.⁴

Betapa banyak daerah di Indonesia yang berhasil menyejahterakan rakyatnya dan betapa banyak pula daerah di Indonesia ini, yang justru daerahnya terpuruk dalam jurang kemiskinan. Hal ini diantara penyebab dominannya adalah kemampuan kepemimpinan kepala daerahnya. Kita sering sekali mendengar keberhasilan kabupaten Jembrana Provinsi Bali, yang kepala daerahnya berhasil memelopori kebijakan pendidikan dan kesehatan gratis bagi warga masyarakatnya, hingga peningkatan daya beli masyarakatnya. Hal ini tidak lain karena kreativitas dan tekad serta niat baik kepala daerahnya. Namun ada pula daerah yang kaya raya akan hasil alam, seperti halnya Kabupaten Kutai Kertanegara, namun tidak berhasil mensejahterakan masyarakatnya, bahkan sang Kepala Daerah harus menjadi tersangka karena kasus korupsi.

Berdasarkan data dan Konsep pemikiran yang diungkapkan di atas, serta pengamatan terhadap fenomena yang dijadikan obyek penelitian, maka untuk mengaktualisasikan konsep gagasan tersebut, perlu dikembangkan menjadi suatu konsep penelitian dengan judul penelitian sebagai berikut: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Daerah Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Provinsi Bengkulu."

B. Pemasalahan

Kemajuan suatu daerah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, karena itu perlu ada upaya untuk melakukan pembinaan sumber

⁴ *Seminar Nasional oleh Universitas Bengkulu, Hasil Evaluasi Kinerja Pembangunan Pembangunan Daerah Tahun 2009, di Hotel Santika Premiere, 18-20 November 2009.*

daya manusia. Peran penting seorang kepala daerah sebagai pemegang otoritas pemerintahan di daerah mempunyai dampak terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu dalam organisasi pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Daerah dengan kewenangan yang diberikan kepadanya akan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap pelaksanaan pembangunan di daerah.

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah yang dijadikan obyek kajian penelitian adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang diasumsikan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala daerah, dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut : Apakah ada pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan kepemimpinan Kepala Daerah yang bersifat membimbing, membuat struktur dan fasilitasi aktivitas dan hubungan terhadap kualitas pembangunan sumber daya manusia ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian yang disusun berdasarkan asumsi terhadap fenomena yang dijadikan obyek kajian bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan kepemimpinan Kepala Daerah yang bersifat membimbing, membuat struktur dan fasilitasi aktivitas dan hubungan terhadap kualitas pembangunan sumber daya manusia.

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk mengembangkan teori dan konsep Kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia, melalui penelitian yang mampu menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan Kepala Daerah terhadap kualitas sumber daya manusia, sehingga diharapkan dapat diterima sebagai dokumen ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu sosial. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian pemerintah dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan fenomena kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan konsep kepemimpinan kepala daerah.

D. Kerangka Pemikiran

1. Kepemimpinan Kepala Daerah

Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dalam hal ini adalah sebagai kepala Daerah maka sangatlah penting jika memiliki kemampuan yang dijadikan landasan institusional, sehingga pemimpin dapat membimbing, mengemong dan membina organisasi/unit kerja pada suatu wilayah yang dipimpinnya, yang akan melahirkan respon atau umpan balik yang signifikan bagi organisasi, baik dalam bentuk tanggapan, kritikan, pengarahannya maupun kontrol yang datang dari luar atau dari dalam organisasi itu sendiri. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Millet (1936) mensyaratkan beberapa aspek penting, yaitu :⁵

- (1). Kemampuan melihat organisasi sebagai keseluruhan (*the ability to see and enterprise as a whole*).
- (2). Kemampuan mengambil keputusan (*the ability to make decisions*).
- (3). Kemampuan melimpahkan atau mendelegasikan wewenang (*the ability to delegate authority*).
- (4). Kemampuan menanamkan kesetiaan (*the ability to command loyalty*).

Khusus pada organisasi pemerintahan daerah baik pemerintah kabupaten maupun kota, dan yang menjadi pimpinan daerah adalah kepala daerah yang disebut dengan Bupati atau Walikota. Dengan demikian kepala daerah inilah yang mengemban fungsi menyelenggarakan pemerintahan di daerah. Adapun tujuan utama penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah menciptakan kesejahteraan masyarakat daerah yang bersangkutan.⁶ Untuk mencapai tujuan ini pemerintah daerah harus melakukan pelayanan kepada masyarakatnya. Dengan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat maka pemerintah akan dapat mewujudkan tujuan negara yaitu menciptakan kesejahteraan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat tersebut terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dari pendapat tadi dapat disimpulkan bahwa mensejahterakan masyarakat di daerah merupakan

⁵ Johannes Kaloh, *Pemimpin antara Keberhasilan dan Kegagalan*, Jakarta : Kata Hasta Pustaka, 2006, hal.10

⁶ Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007, hal.298

salah satu tugas yang diemban oleh para kepala daerah sebagai pimpinan penyelenggaraan pemerintahan di daerah.

Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.⁷ Merujuk pendapat Yukl tersebut, maka pengertian kepemimpinan kepala daerah adalah proses seorang kepala daerah (Bupati/Walikota) dalam mempengaruhi aparatur birokrasi dan masyarakat yang ada di daerahnya, melalui proses membimbing, membuat struktur dan memfasilitasi aktivitas hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

1) Membimbing

Upaya untuk menilai sukses atau gagal nya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Kedudukan seorang pemimpin yang baik dalam membimbing bawahannya adalah :⁸

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong (memotivir) dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Disamping menuntun dan mendidik "muridnya", dia diharapkan juga menjadi pelaksana eksekutif untuk mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari, dan menilai gagal atau suksesnya suatu proses atau *treatment*. Ringkasnya, dia juga harus mampu menjadi manajer yang baik.

Pemimpin juga diharapkan mampu memiliki kemampuan untuk "mengelola" manusia, agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya. Pemimpin dapat mengenali segi-segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya, agar bisa ditempatkan pada tugas-tugas yang cocok dengan pembawaan masing-masing. Pemimpin juga mampu mendorong setiap orang yang dibawahinya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap paling cocok.

⁷ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Alih Bahasa : Budi Supriyanto). Jakarta : PT. Indeks 2005, hal.3

⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2005, hal.47

2) Membuat struktur

Kepala daerah selayaknya menjadi pimpinan yang baik bagi pengembangan unit-unit pemerintahan yang dikelolanya. Coulter dan mengemukakan pendapat "*managers are responsible for designing an organization's structure, determining what needs to be done, how it will be done, and who is it to do it*".⁹ Hal ini berarti bahwa fungsi pengorganisasian mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan itu harus diambil. Pengorganisasian dalam sistem pemerintahan daerah pada hakikatnya merupakan proses penyesuaian struktur organisasi unit-unit pemerintahan daerah dengan tujuan, sumber daya dan lingkungannya, melalui spesifikasi tugas-tugas aparat pemerintahan, standarisasi program dan proyek daerah, dan koordinasi program yang memadukan semua unit pemerintahan daerah.

Proses sistemik berikutnya dalam pengelolaan sistem pemerintahan daerah adalah:¹⁰

"Pengorganisasian unit-unit pemerintahan di daerah yang merupakan proses pemberian tugas, pengalokasian sumber daya di daerah, dan pengaturan program/proyek/kegiatan secara terkoordinasi kepada setiap aparatur di daerah untuk melaksanakan pelayanan publik. Dengan pengorganisasian yang benar, Kepala Daerah akan mewujudkan tindakan yang nyata melalui penentuan tugas, penunjukan personil dan melengkapi aparatur daerah dengan sumber daya yang lain."

3) Memfasilitasi aktivitas dan hubungan

Seorang kepala daerah dalam kedudukannya memiliki peranan sebagai pejabat perantara (*liaison manager*), di sini kepala daerah melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada di luar organisasinya, untuk mendapatkan informasi. Oleh karena organisasi yang dipimpin itu tidak berdiri sendiri, maka pemimpin meletakkan

⁹ Stephen P. Robbin and Mary Coulter, *Management*, 5th Edition. New York : Prentice Hall, International Inc, 1997, hal 9

¹⁰ S.H. Sarundajang, *Babak Baru Sistem Pemerintahan Daerah*, Jakarta : Kata Hasta Pustaka, 2005, hal. 308

peranan *liaison* dengan cara banyak berhubungan dengan sejumlah individu atau kelompok-kelompok tertentu yang berada di luar organisasinya.

Merujuk pada pernyataan tersebut maka kepala daerah memiliki tugas memfasilitasi setiap kegiatan pembangunan dengan berbagai unsur di daerah, adapun yang dimaksud dengan memfasilitasi aktivitas dan hubungan dapat dijabarkan dalam beberapa indikator berikut ini :

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Pembangunan haruslah menempatkan manusia sebagai pusat perhatian semua pihak, karena hal itu disebutkan di dalam buku pedoman Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009 yang disusun pemerintah.¹¹ Kata kunci dari visi dan misi yang tercantum dalam buku RPJMN tersebut adalah sumber daya manusia Indonesia. Apabila kita telusuri, komponen utamanya adalah kualitas sumber daya manusia yang lazimnya diukur dari dimensi pendidikan, kesehatan dan pendapatan.

Faktor-faktor yang menentukan indikator kualitas sumberdaya manusia tersebut adalah tingkat kesehatan, tingkat pendidikan dan kemampuan pendapatan atau daya beli. Asumsinya, makin tinggi kesehatan, makin tinggi tingkat pendidikan dan makin kuat daya beli maka makin baik kualitas sumberdaya manusia yang bersangkutan.

Pembangunan sumberdaya manusia hendaknya dilakukan tidak hanya sekedar memenuhi hak-hak dasar warga negara, tetapi juga untuk meletakkan dasar bagi pertumbuhan ekonomi dan menjamin kelangsungan demokrasi dalam jangka panjang. Ada beberapa pendekatan yang perlu dilakukan dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu :¹²

1. Pendekatan Makro

- Perluasan penyediaan fasilitas kesehatan
- Peningkatan kesempatan memperoleh pendidikan.
- Penyediaan dan perluasan kesempatan kerja.

¹¹ Ditetapkan tiga visi yang mendasari Misi Pembangunan Nasional, yakni :

(1) terwujudnya kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang aman, bersatu, rukun dan damai; (2) terwujudnya kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang menjunjung tinggi hukum, kesetaraan, dan hak asasi manusia; dan (3) terwujudnya masyarakat, bangsa dan negara yang mampu menyediakan kesempatan kerja dan penghidupan yang layak, serta memberikan pondasi yang kokoh bagi pembangunan yang berkelanjutan.

¹² Djadja A. Saefullah, *Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik. Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Era Desentralisasi*. Bandung : LP3AN FISIP UNPAD, 2008, hal. 7

2. Pendekatan Mikro

- Penghargaan terhadap karakteristik daerah yang heterogen.
- Peningkatan kualitas moral dan mental.

Kedua jenis pendekatan tersebut merupakan kebutuhan-kebutuhan dasar masyarakat yang masih lebih banyak diusahakan sendiri oleh masyarakat, yang tentunya tergantung dari tingkat ekonomi masing-masing individu. selain itu upaya penanggulangan kemiskinan masih memprioritaskan pada satu dimensi saja yaitu pendekatan pendapatan (*income*) semata.

Pendekatan yang dilakukan dalam pembangunan sumber daya manusia memberikan gambaran bahwa kualitas kesehatan masyarakat akan meningkat jika didukung oleh perluasan penyediaan fasilitas kesehatan, selanjutnya kualitas pendidikanpun akan meningkat jika ditunjang dengan peningkatan kesempatan memperoleh pendidikan, kemudian kualitas pendapatan masyarakat akan meningkat jika ditunjang dengan penyediaan dan perluasan kesempatan kerja.

Seperti telah dikemukakan di atas, secara umum tujuan pelaksanaan pembangunan mencakup seluruh peningkatan taraf kesejahteraan. Kondisi sejahtera yang didambakan oleh seluruh lapisan masyarakat memiliki pengertian yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan dan perawatan kesehatan.¹³ Senada dengan hal tersebut bahwa konsep taraf hidup misalnya, tidak cukup dilihat dari sudut pendapatan, akan tetapi juga perlu melihat faktor pendidikan perumahan dan kondisi sosial lainnya.¹⁴

Sebagaimana diketahui tujuan utama pembangunan masyarakat adalah peningkatan taraf hidup. Dengan demikian, kondisi yang menunjukkan adanya taraf hidup yang rendah merupakan sasaran utama usaha perbaikan dalam rangka perbaikan tersebut. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah manusia yang sehat jasmani, cerdas, berilmu pengetahuan luas berdaya pikir sehingga mampu menerapkan, menguasai dan mengembangkan iptek guna kemaslahatan umat manusia, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, bermoral dan berahlak mulia, selalu condong dan berpihak pada keadilan dan kepekaan

¹³ Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung : Refika Aditama, 2005, hal. 3

¹⁴ Soetomo, *Masalah Sosial dan Pembangunan*. Jakarta : PT. Dunia ustaka Jaya, 1995, hal. 7

sosial sehingga memiliki rasa tanggungjawab kemasyarakatan, kebangsaan dan kemanusiaan yang tinggi. Manusia seperti itu, manusia pembangunan yang efektif yang berguna bagi dirinya, keluarga dan masyarakat.

Beberapa unsur pokok pembangunan manusia Indonesia yang telah disinggung sebelumnya, yaitu pendidikan, kesehatan dan pendapatan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1) Pendidikan

Melalui pendidikan orang akan mampu untuk memikirkan dan berusaha untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di samping itu, sudah menjadi kodrat manusia bahwa dirinya ingin mendapatkan sarana dan fasilitas yang akan mempermudah untuk mencapai tujuan, sehingga perkembangan teknologi untuk kemudahan-kemudahan manusia ini merupakan hasil pikir dalam suatu sistem budaya, yang kebanyakan ditentukan oleh pendidikan.

Daya serap bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan pengetahuan lebih tinggi jelas lebih tinggi pula dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan dan pengetahuan yang lebih rendah. Oleh sebab itu, tidaklah mengherankan apabila para petani yang mempunyai tingkat pengetahuan yang lumayan dapat lebih awal menanggapi atau memberikan respon terhadap permasalahan-permasalahan ataupun kegiatan-kegiatan yang terjadi dalam masyarakat. Seperti yang dinyatakan oleh Pounds & Garretson yang dikutip Khairuddin bahwa: "*In this periode of rapidly expanding knowledge it becomes of greater information to the individual to know how to solve his problem, how to find the information, when needed, and how to verify it.*"¹⁵ Selanjutnya Muller juga berpendapat bahwa "Taraf pendidikan yang sangat rendah pada umumnya bergandengan dengan informasi dan pengertian yang serba terbatas."¹⁶ Dengan demikian, segala kesempatan (access) pun serba terbatas.

Kongres Nasional Pembangunan manusia Indonesia 2006, yang diselenggarakan oleh Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat

¹⁵ Pounds & Garretson, 1967, hal. 19 dalam Khairuddin, *op.cit.*, hal. 149

¹⁶ Johannes Muller, *Pendidikan Sebagai Jalan Pembebasan Manusia dari Cengkeraman Kemelaratan*, Jakarta : Prisma, 1980, hal.45

Republik Indonesia menyepakati sasaran yang hendak dicapai pada bidang pendidikan yaitu :¹⁷

1. Penuntasan Wajib belajar Pendidikan Dasar sembilan tahun.
2. Menurunnya buta aksara usia 15 tahun ke atas menjadi 5%.
3. Peningkatan angka partisipasi sekolah menengah atas dan kejuruan laki-laki dan perguruan dari keluarga miskin menjadi 35% dan 28%.
4. Peningkatan standar mutu pendidikan dari tingkat SD hingga perguruan tinggi.
5. Pengurangan kesenjangan mutu pendidikan antar wilayah.

2) Kesehatan

Kongres Nasional Pembangunan manusia Indonesia 2006, yang diselenggarakan oleh Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia menyepakati sasaran yang hendak dicapai pada bidang kesehatan yaitu pemenuhan hak dasar kesehatan meliputi jumlah, mutu, distribusi, dan akses pelayanan kesehatan.¹⁸ Dalam kaitan ini, peningkatan kesadaran hidup bersih dan sehat ditekankan sebagai upaya berkelanjutan untuk mencegah berbagai masalah kesehatan. Kesehatan reproduksi mendapatkan perhatian khusus mengingat masih sangat buruknya kondisi kesehatan ibu dan anak di Indonesia. Demikian juga pengelolaan darurat kesehatan dan pembangunan kesehatan jiwa menjadi bagian penting dari pengembangan pelayanan dasar di bidang kesehatan.

3) Pendapatan

Peningkatan pendapatan masyarakat mendapat tempat yang sangat penting karena pendapatan merupakan ukuran kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, cakupannya meliputi keterjangkauan daya beli masyarakat dalam memperoleh kecukupan pangan yang beragam, dan bergizi seimbang.

¹⁷ Kongres Nasional Pembangunan manusia Indonesia yang diselenggarakan oleh Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia di Grand Ballroom Hotel Millenium, Jakarta pada tanggal 10 November 2006

¹⁸ *Ibid.*

Pembangunan dapat dipandang sebagai suatu proses pelembagaan yang diarahkan pada perubahan struktur secara alami untuk mewujudkan cita-cita bernegara, yaitu kesejahteraan rakyat secara adil dan merata seperti yang termaktub dalam UUD 1945. Kesejahteraan ditandai dengan kemakmuran yaitu :

“Meningkatnya konsumsi disebabkan bertambahnya pendapatan. Pendapatan meningkat sebagai hasil produksi yang semakin meningkat pula. Proses natural di atas berjalan di atas tiga asumsi dasar pembangunan, yaitu kesempatan kerja atau partisipasi termanfaatkan secara penuh (*full employment*), setiap orang memiliki kemampuan yang sama (*equal productivity*), dan masing-masing pelaku ekonomi bertindak secara rasional (*efficient*).”¹⁹

Pengangguran merupakan salah satu masalah pokok pembangunan. Dalam hal ini lapangan kerja menjadi wahana untuk menempatkan manusia pada posisi sentral pembangunan. Lapangan kerja juga merupakan sumber pendapatan. Dengan demikian manusia atau angkatan kerja merupakan salah satu faktor produksi, sehingga bila timbul pengangguran pada suatu masyarakat berarti alokasi sumber daya dan produksi nasional relatif kurang optimal. Karena itu, penyediaan lapangan kerja merupakan salah satu prioritas pembangunan di Indonesia, sebagai cara untuk memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya agar rakyat dapat hidup layak. Meskipun lapangan kerja menjadi agenda setiap rencana pembangunan masalah ini tetap mendesak bagi Indonesia, mengingat angka pengangguran masih cukup tinggi; dan pengangguran merupakan sumber utama kemiskinan massal, baik kemiskinan materi maupun non materi.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, maka Pemerintah Daerah berusaha menentukan standar upah yang akan diperoleh tenaga kerja terhadap kontribusinya dalam menghasilkan suatu produk. Keberadaan upah yang memadai juga dapat meningkatkan produktivitas dan juga kualitas suatu produk. Akan tetapi penentuan standar upah seringkali dipengaruhi kemampuan pengusaha itu sendiri dan Pemerintah Bengkulu berusaha dalam penentuan Upah Minimum Regional yang merupakan jalan tengah yang tidak merugikan antara pekerja dan pengusaha, agar kegiatan

¹⁹ Gunawan Sumodiningrat, *Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Indonesia, Agenda kini dan ke Depan*. Sekretariat Komite Penanggulangan Kemiskinan, 2003, hal.1

usaha yang dilakukan berjalan lancar. Dengan demikian yang menjadi indikator dari pendapatan adalah

1. Tingkat partisipasi kerja
2. Jumlah ketersediaan lapangan kerja
3. Jumlah upah minimum regional yang ditetapkan
4. Kemudahan mendapatkan modal dengan tingkat suku bunga rendah.
5. Pembinaan teknis untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan berusaha kepada masyarakat.
6. Tingkat kemudahan untuk memperoleh izin usaha.
7. Tingkat perkembangan usaha mikro, kecil dan koperasi
8. Pembentukan wadah organisasi usaha mikro dan kecil, termasuk pedagang kaki lima.
9. Tingkat kejadian praktek pungutan liar terhadap pekerja maupun para pedagang, pengusaha kecil, mikro dan koperasi

E. Hipotesis

Dengan pertanyaan penelitian yang tersusun, maka Hipotesis (jawaban sementara) yang diuji dalam penelitian ini diajukan dengan pernyataan (statement) sebagai berikut : “terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan Kepala Daerah yang bersifat membimbing, membuat struktur dan fasilitasi aktivitas dan hubungan terhadap kualitas sumber daya manusia.”

F. Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang titik beratnya pada penelitian relasional (*relational research*), yakni mempelajari hubungan variabel eksogen dan variabel endogen baik secara langsung atau tidak langsung yang menekankan pada hipotesis penelitian. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.²⁰ Tipe pendekatan dalam penelitian ini ditujukan

²⁰ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES, 1989 hal. 3

untuk sejumlah besar individu atau kelompok. Karena jumlah unit yang ditelaah relatif besar maka akan sulit menelaahnya secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif, oleh karenanya digunakan sampel untuk mewakili sejumlah besar populasi tersebut. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya antara variabel kepemimpinan Kepala Daerah dan kualitas sumber daya manusia.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel pokok yaitu kepemimpinan Kepala Daerah dan kualitas sumber daya manusia. Untuk mempermudah penganalisaannya, masing-masing variabel didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Kepala Daerah (X)

Kepemimpinan Kepala Daerah adalah penyelenggaraan fungsi pemerintahan dengan (1) Membimbing, (2) Membuat struktur, dan (3) Memfasilitasi aktivitas dan hubungan.²¹

Adapun dimensi dan indikator-indikatornya adalah

Dimensi Membimbing

- (1) Wajib belajar/pendidikan bagi masyarakat.
- (2) Biaya murah pendidikan bagi masyarakat.
- (3) Perilaku hidup sehat di masyarakat.
- (4) Biaya jaminan kesehatan yang murah bagi masyarakat.
- (5) Sumber modal usaha bagi masyarakat yang membutuhkan.
- (6) Prosedur izin usaha bagi masyarakat yang membutuhkan.

Dimensi Membuat Struktur

- (7) Diferensiasi horisontal
- (8) Diferensiansi vertikal
- (9) Diferensiasi spasial
- (10) Peraturan
- (11) Prosedur

²¹ Gary Yukl, *op.cit*, hal. 3

- (12) Kebijakan
- (13) Sentralisasi
- (14) Otonomi
- (15) Transfer informasi
- (16) Komunikasi
- (17) Intergrasi
- (18) Pendelegasian wewenang

Dimensi Memfasilitasi Aktivitas dan Hubungan

- (19) Penyediaan sarana dan prasarana pendidikan
- (20) Penyediaan biaya operasional pendidikan
- (21) Penyediaan informasi pendidikan
- (22) Penyediaan sistem pendidikan untuk mengatasi angka putus sekolah;
- (23) Penyediaan fasilitas kesehatan
- (24) Penyediaan tenaga kesehatan
- (25) Penyediaan kartu jaminan kesehatan
- (26) Penyediaan lapangan kerja
- (27) Penyediaan modal bagi usaha kecil dan menengah
- (28) Penyediaan fasilitas sarana dan prasarana pelatihan kerja
- (29) Penyederhanaan prosedur izin usaha

2) Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dinyatakan sebagai peningkatan kompetensi manusia dalam mendayagunakan segala potensi yang dimiliki oleh manusia untuk mencapai tujuan hidupnya, dimana kualitas sumber daya manusia ini dapat dilihat melalui faktor-faktor (1) Pendidikan, (2) Kesehatan, (3) Pendapatan.²²

Adapun dimensi dan indikator-indikatornya adalah

Dimensi Pendidikan

- (1) Masyarakat yang mengikuti wajib belajar Pendidikan Dasar sembilan tahun.
- (2) Masyarakat buta aksara usia 15 tahun ke atas.

²² Djadja A. Saefullah, *op. cit.*, hal. 82

- (3) Partisipasi penduduk dari keluarga miskin dalam mengikuti sekolah setingkat SD/MI/Paket A
- (4) Partisipasi penduduk dari keluarga miskin dalam mengikuti sekolah setingkat SMP/MTs/Paket B
- (5) Partisipasi penduduk dari keluarga miskin dalam mengikuti sekolah setingkat SMA/MA/Paket C
- (6) Lembaga yang menyelenggarakan kursus keterampilan bagi masyarakat miskin.

Dimensi Kesehatan

- (7) Akses masyarakat miskin terhadap pelayanan kesehatan
- (8) Mutu pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat miskin
- (9) Keterjangkauan biaya pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat miskin.
- (10) Ketersediaan jumlah tenaga medis terlatih yang melayani masyarakat miskin.
- (11) Penduduk miskin yang mendapat kartu jaminan kesehatan (Kartu Gaskin)
- (12) Tenaga medis terlatih yang melayani masyarakat miskin
- (13) Kematian Ibu melahirkan
- (14) Pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan terlatih
- (15) Kematian bayi dan balita
- (16) Anak yang diimunisasi
- (17) prevelensi HIV/AIDS, malaria dan TBC;
- (18) Ketersediaan fasilitas air bersih dan sarana sanitasi di masyarakat.
- (19) Kesadaran perilaku hidup bersih dan sehat di masyarakat

Dimensi Pendapatan

- (20) Tingkat partisipasi kerja
- (21) Ketersediaan lapangan kerja
- (22) Upah minimum regional yang ditetapkan
- (23) Kemudahan mendapatkan modal dengan tingkat suku bunga rendah.
- (24) Pembinaan teknis untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan berusaha kepada masyarakat.
- (25) Kemudahan untuk memperoleh izin usaha.
- (26) Perkembangan usaha mikro, kecil dan koperasi

- (27) Pembentukan wadah organisasi usaha mikro dan kecil, termasuk pedagang kaki lima.
- (28) Praktek pungutan liar terhadap pekerja maupun para pedagang dan pengusaha

3. Populasi dan Sampel

Subjek penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah rumah tangga atau kepala keluarga pada masyarakat yang tersebar di 9 kabupaten/kota yang berada diwilayah daerah provinsi Bengkulu. Dipilihnya kepala keluarga ini sebagai subjek penelitian, karena dianggap mampu memberikan penilaian secara obyektif melalui kuesioner akan variabel kepemimpinan kepala daerah dan kualitas sumber daya manusia. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini, secara rinci ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1

NO	KABUPATEN/ KOTA	JUMLAH KEPALA KELUARGA	JUMLAH PENDUDUK
	(1)	(2)	(3)
1	Bengkulu Selatan	36.736	137.358
2	Rejang Lebong	66.366	248.000
3	Bengkulu Utara	86.004	330.627
4	Kaur	25.456	103.834
5	Seluma	43.229	160.143
6	Muko-Muko	35.525	131.134
7	Lebong	24.787	91.725
8	Kepahyang	32.618	119.940
9	Kota Bengkulu	70.687	275.416
	JUMLAH	421.408	1.598.177

Sumber data : diolah dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu, 2008

Untuk menentukan jumlah sampel penelitian, digunakan rumus dari Machine dan Campbell dalam Al Rasyid (1994:20) :

Maka berdasarkan rumus di atas diperoleh $n = 686$ Jadi ukuran sampel minimal yang digunakan adalah 686 orang. Setelah itu ukuran sampel ini kemudian dialokasikan secara proporsional dan diperoleh jumlah sampel proporsional sebagaimana dalam tabel berikut :

$$n = \frac{\left(Z \frac{1}{2} \alpha + Z \frac{1}{2} \beta \right)^2}{u_p^2} + 3$$

Tabel 2
 Jumlah Sampel Kepala Keluarga Provinsi Bengkulu
 Menurut Kabupaten/Kota 2008

NO	KABUPATEN/KOTA	JUMLAH KEPALA KELUARGA
	(1)	(2)
1	Bengkulu Selatan	60
2	Rejang Lebong	108
3	Bengkulu Utara	140
4	Kaur	42
5	Seluma	70
6	Muko-Muko	58
7	Lebong	40
8	Kepahyang	53
9	Kota Bengkulu	115
	JUMLAH	686

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi adalah kunjungan lapangan yang dilakukan dalam rangka memahami situasi dan mengamati situasi subyek dan obyek penelitian serta mengumpulkan data sekunder dari sumber yang diperlukan untuk pembahasan.

2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah cara pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan mengadakan tinjauan dan kajian atas sejumlah buku, dokumen serta berbagai materi rujukan yang relevan dengan kebutuhan analisis.

3) Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner (penyebaran angket) ini adalah suatu cara pengajuan pernyataan/pertanyaan tertulis serta pilihan jawabannya kepada para responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner penelitian ini berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data primer (data yang langsung dari sumbernya). Penyusunan kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan Teknik *Rating Scale*.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan terlebih dulu menguji validitas instrumen penelitian. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Sehubungan dengan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kuesioner yang disusun tersebut harus dapat teruji validitasnya. Selanjutnya melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Untuk membahas data yang diperoleh melalui proses kegiatan penelitian, penulis menggunakan Metoda Analisis Deskriptif Kuantitatif adalah interpretasi dan pengukuran atas data-data hasil penelitian yang berwujud angka-angka atau bilangan tertentu.

6. Waktu dan Tempat

Penelitian yang meliputi aktivitas observasi dan penyebaran angket (kuesioner) ini dilakukan di Provinsi Bengkulu pada bulan Februari 2008 sampai dengan September 2008

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas dapat diartikan sebagai kesahihan instrumen penelitian yang digunakan atas pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Dalam pengujian persyaratan analisis ini, pengkorelasiian yang dimaksud menggunakan alat statistik koefisien korelasi person (*Product Moment coefficient of correlation*).

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 15.0 semua item kuesioner variabel kepemimpinan kepala daerah dan kualitas sumber daya manusia dinyatakan valid, sehingga kuisisioner ini layak untuk digunakan dalam meneliti kepemimpinan Kepala Daerah dalam kaitannya dengan pembangunan sumber daya manusia.

Selanjutnya adalah reliabilitas yaitu tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Dari hasil

pengolahan data diketahui bahwa nilai reliabilitas dari Variabel Kepemimpinan Kepala Daerah adalah 0.743, nilai tersebut memberikan indikasi bahwa keandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel. Selanjutnya pengujian reliabilitas untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia diperoleh hasil nilai reliabilitas dari Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia adalah 0.729, nilai di atas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Software LISREL 8.5 for Windows. LISREL 8.5 adalah paket software statistical yang dikembangkan oleh Karl G. Joreskog dan Dag Sorbom. Software ini digunakan untuk mengestimasi hubungan struktur yang linier (*Linier Structural Relationships*) dan untuk mengestimasi beberapa tipe analisis multivariate yang lain, seperti Analisis Faktor, Regresi Multiple, Analisis Jalur, Mean Structure Analisis Dan Analisis Multi Sampel.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan software LISREL 8.5 for Windows, diketahui pengaruh kepemimpinan kepala daerah melalui dimensi membimbing sebesar 0,78 atau 60,84 %, dimensi membuat struktur sebesar 0,86 atau 73,96 % dan dimensi memfasilitasi aktivitas dan hubungan sebesar 0,95 atau 90,25 %. Sedangkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diketahui pengaruh kepemimpinan kepala daerah melalui dimensi membimbing, dimensi membuat struktur dan dimensi memfasilitasi aktivitas dan hubungan sebesar 0,81 atau 65,61 % sedangkan sisanya 34,39 % dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut standard kategori Guilford (Guilford, 1956:145), besarnya pengaruh tersebut termasuk kategori pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia.

C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan software LISREL 8.5 for Windows, maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan Kepala Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan Kepala Daerah,

maka akan semakin baik kualitas pembangunan sumber daya manusia. Demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan Kepala Daerah, maka akan semakin buruk pula kualitas pembangunan sumber daya manusia.

Hasil analisis data dari variabel kepemimpinan Kepala Daerah berpengaruh terhadap pembangunan sumber daya manusia, mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Joy-Matthews, et. al bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pembangunan sumber daya manusia adalah campur tangan pemerintah. Dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, hal ini berarti terdapat peran pemerintah yang dipimpin oleh seorang kepala daerah dalam mempengaruhi pembangunan sumber daya manusia.²³

Peran kepala daerah dalam pembangunan manusia sangat strategis, kebijakan-kebijakan yang diambil dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan wujud dari kemampuan kepala daerah dalam mengambil keputusan sangat diharapkan dapat mengatasi berbagai macam permasalahan yang dihadapi. Wujud dari kewenangan yang dimiliki oleh kepala daerah dapat dilihat melalui upaya pengembangan manusia pada bidang pendidikan, kesehatan dan peningkatan pendapatan.

Pada tahun 2007 jumlah penduduk Provinsi Bengkulu pada diperkirakan mencapai 1,6 juta jiwa. Ditinjau dari jumlahnya perkembangan penduduk provinsi Bengkulu tergolong cepat. Pada kurun waktu 1982-2007 atau dalam waktu 25 tahun penduduk Provinsi Bengkulu telah berkembang lebih dari 2 (dua) kali lipat, yaitu dari 0,77 juta tahun 1982 menjadi 1,6 juta tahun 2007.

Dengan melihat profil penduduk demikian, sangat penting bagi pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang baik serta penyediaan lapangan kerja, sehingga diharapkan segala potensi yang dimiliki dapat berkembang maksimal. Pemerintah tentu berharap, jumlah penduduk yang sangat besar itu dapat meningkatkan produktivitas nasional. Namun, hal itu hanya bisa dilakukan bila status pendidikan dan kesehatan terjaga dengan baik sehingga penduduk mampu memperoleh pekerjaan yang layak. Disamping itu, pendidikan menjadi faktor kunci dalam menentukan tinggi-rendahnya produktivitas penduduk Indonesia. Untuk itu, kepala daerah perlu membuka akses yang seluas-luasnya kepada penduduk dalam usia sekolah dan produktif tersebut agar dapat menyelesaikan pendidikan setinggi mungkin. Kepala daerah harus meyakini, tingkat pendidikan yang tinggi dan status kesehatan yang baik akan secara jelas

²³ Joy-Matthews, et al (2004) dalam Djadja A. Saefullah, op. cit., hal. 77

memberi kontribusi signifikan terhadap, peningkatan produktivitas penduduk. Dengan demikian, mereka akan dapat berperan maksimal dalam pembangunan.

Data survei BPS Provinsi Bengkulu tahun 2006 menunjukkan, presentasi penduduk berumur 10 tahun ke atas menurut jenjang pendidikan yang ditamatkan secara berurutan adalah:[i] tidak/belum pernah sekolah 8,50 persen,[ii] belum tamat SD/MI 21,87 persen, [iii] SD/MI 33,42 persen, [iv] SMP/MTs 16,65 persen, [v] SMA/SMK/MA 16,17 persen, dan PT 3,39 persen. Data ini dengan jelas menggambarkan betapa tingkat pendidikan mayoritas penduduk Bengkulu masih sangat rendah. Sebagian besar penduduk di Bengkulu hanya berpendidikan setingkat sekolah dasar, bahkan akumulasi dari mereka yang menamatkan SD/MI, belum tamat SD/MI, dan tidak/belum pernah sekolah mencapai 63,79 persen, sebuah bilangan yang sangat besar. Pencapaian pendidikan yang rendah ini mengindikasikan bahwa kualitas SDM di Provinsi Bengkulu masih harus ditingkatkan secara terus-menerus.

Sedangkan dilihat dari pembangunan kesehatan, secara umum status kesehatan dan gizi masyarakat Bengkulu terus mengalami peningkatan antara lain dilihat dari indikator angka kematian bayi, kematian ibu melahirkan, usia harapan hidup, dan prevalensi gizi kurang. Menurut data survei Demografi Kesehatan Bengkulu Tahun 2006 angka kematian bayi menurun dari 46 menjadi 35 per 1000 kelahiran hidup (2000-2005); angka kematian ibu melahirkan menurun dari 334 menjadi 307 per 100.000 kelahiran hidup (2000-2005); usia harapan hidup meningkat dari 65,8 tahun (2000) menjadi 66,2 tahun (2005). Prevalensi gizi kurang menurun dari 34,4 persen (2000) menjadi 27,5 persen (2005). Namun dalam beberapa tahun terakhir ini cenderung terjadi stagnasi. Walaupun terjadi peningkatan, status kesehatan masyarakat Bengkulu masih lebih rendah dibandingkan dengan status kesehatan di Provinsi-provinsi yang ada di Sumatera seperti Sumatera Selatan, Jambi dan Lampung.

Mengingat peran pendidikan dalam pembangunan dan masa depan bangsa maka sungguh sangat penting bagi kita untuk memperkuat landasan pembangunan pendidikan, antara lain kejujuran, etika dan etos kerja, moralitas, kesungguhan. Semangat meraih kemajuan dan dorongan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Nilai-nilai esensial ini penting dihayati dan diterapkan oleh semua yang bergelut di dunia pendidikan, bahkan oleh seluruh bangsa.

Manusia dalam pembangunan merupakan obyek sekaligus subyek pembangunan. Kegiatan pembangunan tidak mungkin bisa dilaksanakan tanpa

mempertimbangkan keberadaan manusianya itu sendiri. Pengertian manusia disini baik sebagai pemikir dan perencana maupun sebagai pelaksana dan pelaku dalam kegiatan-kegiatan pembangunan. Di daerah para perencana dan pelaksana pembangunan dipimpin oleh seorang kepala daerah, dimana daerah mempunyai kewajiban memberikan pelayanan, menyediakan fasilitas yang dapat mengembangkan sumber daya produktif daerah dan melindungi masyarakat.

Pilar utama yang diharapkan dapat menjadi motor penggerak pembangunan sumber daya manusia daerah yang berkualitas adalah pemerintah daerah sebagai Badan Eksekutif Daerah, yang berfungsi membuat rencana dan menjalankan aktivitas pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian daerah yang dipimpin oleh seorang kepala daerah bertindak sebagai pemimpin yang melakukan proses manajemen pemerintahan.

Konsep kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tujuan organisasi adalah peran kepemimpinan kepala daerah melibatkan distribusi kekuasaan untuk melaksanakan pembangunan, dimana tujuan dasar dari pembangunan adalah peningkatan kualitas hidup manusia, baik sumber daya manusia (SDM) maupun kualitas lingkungan tempat tinggal. Salah satu ukuran yang digunakan untuk menggambarkan seberapa besar kualitas hidup penduduk di suatu wilayah adalah dengan melihat besarnya indek pembangunan manusia (IPM).

Sebagai indikator, indeks pembangunan manusia (IPM) berfungsi mengukur kebijakan dan upaya yang telah dilakukan dalam kerangka pembangunan manusia. Dengan kata lain IPM dapat digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan suatu daerah dalam bidang pembangunan manusia khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan partisipasi penduduk dalam pembangunan.

Untuk meningkatkan kesehatan masyarakat, maka dibutuhkan peningkatan pelayanan publik di bidang kesehatan. Untuk meningkatkan pendidikan dibutuhkan peningkatan pelayanan publik di bidang pendidikan. Demikian juga halnya untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dibutuhkan pelayanan publik pengembangan sektor-sektor perekonomian. Jadi inti kepemimpinan Kepala Daerah adalah bagaimana Kepala Daerah mampu meningkatkan pelayanan publik yang disediakan, bagaimana melakukan upaya pertumbuhan ekonomi dan bagaimana memberikan perlindungan dalam rangka menuju kemakmuran rakyat.

Indikator yang dapat menggambarkan seberapa besar keberhasilan peningkatan kualitas manusia melalui kepemimpinan Kepala Daerah adalah

dengan melihat Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM sebagai indikator komposit menggambarkan pencapaian kinerja pembangunan manusia secara keseluruhan. Dalam periode tahun 2006-2007, Provinsi Bengkulu telah mengalami peningkatan IPM sebesar 0,4 poin yaitu sekitar 71,1 % dan menempati ranking 10 dari 33 Provinsi di Indonesia (BPS, 2008).

Sejalan dengan visi dan misi yang diusung untuk membuat keadaan di Provinsi Bengkulu berubah menjadi lebih baik, maka berbagai langkah pembangunan telah dilakukan oleh kepala daerah Provinsi Bengkulu. Berbagai keterbatasan yang bertahun-tahun menjadi permasalahan klasik seperti ketertinggalan, keterisolasian, keterbatasan sumber daya manusia yang kapabel hingga, minimnya ketersediaan anggaran diupayakan untuk 'didobrak' dengan semangat membangun dan kerja keras.

Hasil analisis data yang dilakukan, variabel kepemimpinan kepala daerah menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Fenomena rendahnya kualitas sumber daya manusia membutuhkan keterampilan kepala daerah dalam mengelola pembangunan sumber daya manusia.

Peningkatan jumlah penduduk miskin akibat krisis ekonomi menunjukkan bahwa semakin meningkatnya ketidakmampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti untuk kebutuhan pangan, sandang, pendidikan, kesehatan dan perumahan. Pertumbuhan penduduk yang tidak diiringi dengan pendidikan dan *life skill* yang memadai akan menambah beban pembangunan. Dengan melihat kondisi-kondisi yang ada di daerah, diharapkan kepemimpinan Kepala Daerah akan dapat lebih memacu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu menekan biaya pembangunan.

IV. Penutup

A. Kesimpulan

Kepemimpinan kepala daerah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala daerah, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas sumber daya manusia, demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala daerah, maka akan

diikuti dengan semakin rendahnya kualitas sumber daya manusia di Provinsi Bengkulu.

Konsep kepemimpinan kepala daerah sebagai proses membimbing, membuat struktur dan memfasilitasi aktivitas dan hubungan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari upaya pemerintah daerah Bengkulu melalui kepemimpinan kepala daerah dalam menggunakan distribusi kekuasaan untuk mengarahkan, membuat kebijakan dan memberi akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat Bengkulu dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan dan pendapatan atau daya beli masyarakat.

Kepala Daerah berkewajiban memimpin program dan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan. dengan kepemimpinan yang baik, kepala daerah menciptakan, menggerakkan dan mengarahkan kebijakan yang terkait dengan pembangunan sumber daya manusia.

Kepala Daerah menghapuskan berbagai hambatan yang membatasi masyarakat untuk mendapatkan hak-hak dasarnya serta melindungi masyarakat untuk memperoleh kehidupan yang layak dalam mengembangkan dirinya. Sebaliknya memberi dukungan melalui berbagai instrumen finansial, kelembagaan, serta kebijakan, dan perundang-undangan, pemerintah memberdayakan, mempermudah dan memberi peluang kepada masyarakat dalam mengembangkan prakarsa pembangunan manusia.

B. Rekomendasi

Rekomendasi teoritis maupun praktis yang dapat diajukan untuk dikembangkan dalam melengkapi dimensi-dimensi dari variabel kepemimpinan Kepala Daerah pengaruhnya terhadap kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Pertama, penelitian ini mengungkapkan perlunya penerapan kepemimpinan Kepala Daerah yang baik secara terpadu dan efektif. Khususnya untuk pembangunan sumber daya manusia di Provinsi Bengkulu. Penelitian lebih lanjut tentang pembangunan sumber daya manusia merupakan variabel penting untuk melengkapi model kepemimpinan Kepala Daerah, agar pembangunan sumber daya manusia yang dilakukan tidak hanya sekedar formalitas belaka, tetapi mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang ada di daerah.

Kedua, penelitian ini mengakui adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan melalui variabel yang sama dengan menambah variabel lain yang ada kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut selain dimaksudkan untuk menguji kembali hasil penelitian ini, juga untuk memperluas dan lebih mengembangkan konsep-konsep ilmu sosial yang berkaitan dengan masalah kualitas sumber daya manusia suatu daerah.

Ketiga, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan pembangunan sumber daya manusia melalui usaha atau proses, perubahan ke arah yang lebih baik, pemerataan pertumbuhan, berkesinambungan, terencana dan tujuan pembangunan itu sendiri. Begitupun untuk meningkatkan pembangunan sumber daya manusia perlu diperhatikan kepemimpinan Kepala Daerah melalui pengembangan manusia, pertumbuhan ekonomi dan pemberian perlindungan kepada masyarakat.

Keempat, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pemerintah sebaiknya memperhatikan strategi kepemimpinan transformatif, yaitu strategi kepemimpinan yang mengikuti perkembangan perubahan yang terjadi di masyarakat baik perubahan yang terjadi melalui evolusi, revolusi maupun reformasi.

Daftar Pustaka

Buku

- Djadja A. Saefullah, *Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik. Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Era Desentralisasi*. Bandung : LP3AN FISIP UNPAD, 2008.
- Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung : Refika Aditama, 2005
- Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Alih Bahasa : Budi Supriyanto), Jakarta : PT. Indeks, 2005
- Gunawan Sumodiningrat, *Pemberdayaan Sosial*, Jakarta : Kompas, 2007
- Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2007.
- Johannes Kaloh, *Pemimpin antara Keberhasilan dan Kegagalan*. Jakarta: Kata Hasta Pustaka. 2006.
- Johannes Muller, *Pendidikan Sebagai Jalan Pembebasan Manusia dari Cengkeraman Kemelaratan*, Jakarta : Prisma, 1980.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005
- Khairuddin, *Pembangunan Masyarakat: Tinjauan Aspek Sosiologi, Ekonomi dan Perencanaan*, Yogyakarta: Liberty, 1992.
- Made Suwandi, *Millenium Development Goals*, Jakarta : IIP, 2004
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES, 1989
- S.H. Sarundajang, *Babak Baru Sistem Pemerintahan Daerah*, Jakarta : Kata Hasta Pustaka, 2005.
- Soetomo, *Masalah Sosial dan Pembangunan*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995
- Stephen P. Robbin and Mary Coulter, *Management*, 5th Edition. New York : Prentice-Hall, International Inc, 1997.

Dokumen

Biro Pusat Statistik (BPS) Pusat 2008

Internet

<http://www.antaraneews.com>, di akses 26 Juli 2010

Makalah

Hasil Seminar Nasional oleh Universitas Bengkulu, *Evaluasi Kinerja Pembangunan Pembangunan Daerah Tahun 2009*, di Hotel Santika Premiere Bengkulu, 18-20 November 2009.