



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya adalah salah satu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan organisasi dengan baik dan benar.

Pengelolaan Ketenagakerjaan merupakan bagian hal terpenting dalam membuka lapangan pekerjaan untuk membangun perekonomian masyarakat dan meningkatkan taraf kehidupan masyarakat yang sejahtera dengan mengedepankan pelayanan dan pengelolaan yang lebih baik sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah setempat.

Pemerintah Bupati Karawang memiliki peran dan kewajiban dalam menangani kebutuhan masyarakat dengan melihat potensi daerah, kemampuan ekonomi, jumlah penduduk, luas daerah, sosial budaya, sosial politik, dan kewajiban lainnya dalam terselenggara otonomi daerah. Sehingga pemerintah daerah Kabupaten Karawang diminta untuk bersungguh-sungguh peranannya dalam hal pencapaian indeks prestasi dalam membuka lapangan kerja, karena keberhasilan suatu daerah dapat diukur diantaranya oleh salahsatu indikator pencapaian pembangunan bidang ekonomi, kesehatan, dan pendidikan.

Pencapaian indikator-indikator tersebut tidak lepas tahapan perumusan hingga Implementasi kebijakan rencana kerja dengan indikatornya terdiri dari : *input*, proses, *output*, *outcome*, dokumen perencanaan yang dikoordinasikan serta dilaksanakan dalam kerangka pencapaian indikator diatas.¹

Kelangsungan hidup pekerja Industri sangat dipengaruhi oleh Kebijakan Bupati dan aksi nyata dari implementasi kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan dalam pengelolaan tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah tersedianya sumber lapangan pekerjaan yang diperlukan untuk umum khususnya masyarakat karawang yang menjadi tuan rumah didaerahnya.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang merupakan suatu lembaga atau organisasi yang mengelola tentang tenaga kerja di tingkat pemerintahan daerah serta terlaksananya sasaran kebutuhan hidup yang menjadi harapan masyarakat, sehingga diperlukan adanya suatu kebijakan sebagai komando atau pemimpin dalam mengimplementasi kebijakan. Namun Implementasi suatu kebijakan pada dasarnya adalah suatu perubahan atau transformasi yang bersifat multiorganisasi, dimana perubahan yang diterapkan melalui strategi implementasi kebijakan ini mengaitkan dari berbagai lapisan elemen masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan sangat ditentukan oleh strategi yang tepat agar mampu mengakomodasi berbagai pandangan dan kepentingan yang berbeda dalam masyarakat.

¹ Trisakti Fajar, *Sisi Gelap Perencanaan*. (Bandung: Fisiip Unpas Pres: 2017) hal. 1

Penerapan dalam sebuah Implementasi Kebijakan perlu lebih awal mensosialisasikan melalui kerjasama dengan berbagai pihak termasuk di dalamnya adalah Kabupaten, Kecamatan, Pemerintahan Desa, Masyarakat dan Perusahaan yang telah bekerjasama. Kerjasama tersebut diharapkan untuk lebih baik dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan demikian para pekerja tidak perlu merasa ragu dengan kebenaran informasi yang mereka peroleh karena informasi tersebut berasal dari pihak berwenang secara langsung.

Pada dasarnya dalam perkembangan industri merupakan perkembangan suatu daerah dalam menambah pendapat asli pemerintah daerah untuk meningkatkan laju perekonomian, membangun sarana dan prasarana infrastruktur, mengembangkan sarana inovasi dan teknologi juga termasuk salah satu diantaranya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat yaitu dalam arti menuju tingkat yang lebih maju maupun taraf yang lebih baik. Oleh karena itu bahwa dengan adanya lapangan pekerjaan dapat membantu masyarakat karawang sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kehidupan masyarakat.

Fenomena yang terjadi di masyarakat khususnya para pekerja buruh Industri yang merupakan asli daerah sering mengeluh terhadap kondisi yang ada saat ini yaitu dengan begitu banyak jumlah pelamar pekerja dari berbagai daerah hingga tingkat latar pendidikan yang siap bersaing dengan penduduk yang berdomisili daerah kabupaten Karawang, terlepas dari jumlah para pencari kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lowongan pekerjaan dan penyerapan dalam penempatan tenaga kerja.

Para tenaga kerja yang mencari pekerjaan ke Kabupaten Karawang dengan latar pendidikan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi permasalahan pada tiap tahunnya. Permasalahan tersebut dapat dibandingkan dari tahun sebelumnya, berikut permasalahan yang penulis dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang :

Tabel 1.1
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Sektor Industri di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, 2013-2017

Tahun	SMA dan SMK	DIPLOMA	STRATA 1	Terdaftar	Penyerapan dalam penempatan
2013	2.300	790	923	31.243	18.435
2014	1.802	897	923	33.863	19.623
2015	23.141	1.514	1.774	40.048	21.552
2016	20.933	1.238	1.793	37.338	20.150
2017	21.502	1.378	1.941	40.081	27.762

Sumber: Publikasi Karawang Dalam Angka 2018 (*Diolah Peneliti*)

Berdasarkan tabel diatas bahwa dari tahun 2013 sampai tahun 2017 Jumlah pencari kerja menurut tingkat pendidikan yaitu, Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2013 sebanyak 2.300 menunjukkan lebih tinggi dari Diploma sebanyak 790, dan Strata 1 sebanyak 923. Pada tahun 2014 Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan mengalami penurunan dengan jumlah 1.802. Dan pada tahun 2017 untuk Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan tetap lebih tinggi dari Diploma sebanyak 1.378 dan Strata 1 sebanyak 1.941, yang masih mencari pekerjaan yang belum ditempatkan.

Akibat dari kendala ketidak sesuaian antara pendaftar yang jumlahnya lebih banyak dari penyerapan dalam penempatan tenaga kerja tersebut

mengakibatkan tingginya jumlah pengangguran dimasyarakat kabupaten Karawang dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini tentu merugikan bagi masyarakat sekitar yaitu masyarakat asli putra daerah yang berdomisili di daerah Kabupaten karawang yang pada dasarnya membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan hidup dan sekaligus menompang perekonomian keluarganya dari pekerja buruh sektor industri. Maka dari itu Bupati Karawang mengeluarkan kebijakan dengan mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sesuai amanat Peraturan Bupati tersebut wajib di taati oleh seluruh pengusaha dan aparat birokrasi kabupaten Karawang khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam Peraturan Bupati tersebut, setiap perusahaan di Karawang diharuskan untuk lebih banyak menerima pekerja asal Karawang. Di setiap perusahaan, 60 persen pekerja harus asli putra daerah, sementara 40 persen diperbolehkan dari luar daerah.

Perusahaan pabrik yang ada didaerah Kabupaten Karawang terbagai dari berbagai kawasan seperti kawasan industri internasional city (KIIC), kawasan surya cipta, kawasan industri mitra (KIM) dan masih banyak lainnya, penulis mengambil data sesuai dengan arah mata angin untuk mengetahui jumlah para tenaga kerja yang berdomisili Karawang, berikut diantaranya

Tabel 1.2

**Jumlah Tenaga Kerja yang Berdomisili daerah Karawang
di Sektor Pabrik dari Berbagai Tempat**

Posisi	1	2	3	4	Jumlah	Keterangan
Arah						

Timur	PT. Baja Tama				20 Orang	
Barat		PT.Fujiloy			12 Orang	
Tengah			PT.Sharf		58 Orang	
Selatan				PT. Adyawinsa	120 Orang	

Sumber : Dari pabrik terkait (Diolah Peneliti)

Jumlah pekerja buruh pabrik yang berdomisili karawang relatif sedikit dari keseluruhan dari perusahaan yang terdaftar tahun 2018. Pt. Baja Pratama Sekitar 20 Orang dari total keseluruhan pegawai kurang lebih 350 Orang, Pt. Fuji Loy Sekitar 12 Orang dari total keseluruhan pegawai kurang lebih 89 Orang, Pt. Sharf Sekitar 58 Orang dari total keseluruhan pegawai kurang lebih 367 Orang, dan Pt. Adyawinsa Sekitar 120 Orang dari total keseluruhan pegawai kurang lebih 583 Orang. Sehingga masyarakat asli daerah yang berdomisili di daerah karawang yang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan jumlah penyerapan tenaga kerja dan terhitung sedikit jumlah pekerja dengan rata-rata yang bekerja disektor pabrik

Apabila terindikasi dalam praktik curang, dan *money politic* dalam mekanisme Penyerapan dalam penempatan tenaga kerja akan dikenakan sanksi administratif berupa sanksi teguran hingga sanksi pencabutan ijin. Dan wakil bupati beserta jajarannya dengan tegas akan menindak langsung kepada para aparat Disnakertrans dan Pabrik yang berada di lokasi daerah Kabupaten

Karawang. Sehingga untuk mencegah praktik kecurangan, korupsi, kolusi dan nepotisme yang merugikan banyak pihak termasuk masyarakat Kabupaten Karawang.

Dan selain itu terdapat bukti ootentik tentang data perkembangan jumlah para pencari kerja yang merupakan asli putra daerah karawang mulai dari tahun 2016 terhitung sejak bulan Januari – bulan Desember sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Pencari Kerja Asli Putra Daerah yang Berdomisili Karawang Terdaftar Menurut Jenis di Sektor Industri Tahun 2016

Bulan	Yang Yerdaftar		Penempatan Bulan ini		Total	
	L	P	L	P	Terdaftar	Penempatan
Januari	9331	821	992	448	10152	1440
Febuari	1073	1196	184	1038	2269	1222
Maret	1708	1028	939	461	2736	1400
April	1820	984	1541	306	2804	1847
Mei	2141	1888	930	287	4029	1217
Juni	774	789	255	386	1563	641
Juli	2796	1644	419	313	4440	732
Agustus	641	355	85	655	996	740
September	320	365	160	183	685	343
Oktober	496	521	150	403	1017	553
November	727	726	534	134	1453	668
Desember	3353	1841	5491	3856	5194	9347
Jumlah	25180	12158	11680	8470	37338	20150

Sumber: *Publikasi Karawang Dalam Angka 2017*

Dengan melihat tabel diatas, bahwa bulan Januari, Juli, dan Desember mengalami kenaikan untuk laki-laki dan perempuan yang terdaftar dengan kisaran lebih dari 4440, namun terjadi penurunan dibulan Agustus dan September untuk laki-laki dan perempuan yang terdaftar dengan jumlah 996 dan 685. Pada bulan Januari dan Desember terjadi peningkatan untuk laki-laki dan perempuan dengan jumlah 1.440 dan 9347, dan terjadi penurunan pada bulan September

untuk laki-laki dan perempuan dengan jumlah 343 dari satu bulan terakhir dengan jumlah 740.

Perkembangan investasi pendapatan daerah semakin meningkat dengan adanya pertumbuhan kawasan sektor industri sekitar 25,722 Triliyun di tahun 2014 dan diringi upah minimum regional tertinggi Kabupaten Karawang berikut diantaranya:

Tabel 1.4
Daftar Upah Minimu Regional / Upah Minimum Kerja
Pulau Jawa dan Banten Tahun 2017

NO	Provinsi	Kabupaten/Kota	2017	UMK atau UMR
1	Jawa Barat	Kab. Karawang	Rp.3.605.271	UMK
2	Jawa Barat	Kota Bekasi	Rp. 3.601.650	UMK
3	Jawa Tengah	Kota Semarang	Rp. 2.125.000	UMK
4	Jawa Tengah	Kab. Demak	Rp. 1.900.000	UMK
5	Jawa Timur	Kota Surabaya	Rp. 3.296.212	UMK
6	Jawa Timur	Kab. Gresik	Rp. 3.293.506	UMK
7	Banten	Kota Cilegon	Rp. 3.331.997	UMK
8	Banten	Kab. Tangerang	Rp. 3.295.075	UMK

**Sumber : Direktur Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans 2017 (Diolah Peneliti)*

Melihat data umk diatas Kabupaten Karawang posisi teratas di Jawa Barat sekaligus pulau Jawa dan Banten dengan kisaran umk tertinggi sebesar Rp.3.605.271 Tahun 2017 dan disusul Kota Bekasi sebesar Rp. 3.601.650 dan kota lainnya. Namun dengan pencapaian index umk tertinggi mengundang para tenaga kerja luar daerah berbondong-bondong bekerja di Kabupaten Karawang

sehingga terjadi penumpukan dalam pendaftaran tenaga kerja dan tenaga kerja luar negeri dari Tiongkok ikut serta mendatangkan para tenaga kerja atau buruh kasar bekerja di Kabupaten Karawang. Sehingga memberikan dampak kepada masyarakat yang berdomisili karawang dalam mencari pekerjaan di daerahnya.

Kemudian apabila pengelolaan tenaga kerja saling bersinergi baik pihak yang berwenang dalam mengelola tenaga kerja Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Kabupaten Karawang, Bupati Pemerintah Karawang, Dewan Perwakilan Rakyat Karawang, Masyarakat setempat, dan para Pengusaha kemungkinan bisa terjadi angka kemiskinan dari pengangguran tersebut bisa diatasi dengan langkah tindakan yang cepat dan responsive. Sehingga persoalan-persoalan ini menarik untuk diketahui sejauh mana pengelolaan tenaga kerja dalam kehidupan para pekerja buruh di Kecamatan Karawang Barat setelah adanya Kebijakan dari Pemerintah Karawang. Berangkat dari permasalahan tersebut maka penulis berminat untuk meneliti : **“Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Karawang** (*Studi Deskriptif Pengelolaan Tenaga Kerja Sektor Industri di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang*)”.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang (Semua Kawasan Industri maupun Non Kawasan Industri) sebaiknya segera ditangani dengan cepat dan sigap. Berbagai cara yang telah diupayakan dalam bentuk Kebijakan oleh Pemerintah Daerah tetap saja masih belum bisa memperoleh hasil yang maksimal, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam pelaksanaan kebijakan sebagai berikut:

1. Kurangnya kesiapan bekal materi tes tertulis, wawancara dan non materil fisik dalam mencari pekerjaan didaerah lubang Industri tersebut.
2. Minimnya pengetahuan bahasa, teknologi dan wawasan dalam bekerja saat melamar pekerjaan.
3. Rendahnya kesadaran masyarakat untuk membuka lapangan pekerjaan dari pada menerima lapangan pekerjaan. Karena daerah Kabupaten Karawang merupakan lubang Industri di Jawa Barat
4. Masyarakat Kabupaten Karawang tidak semuanya berpenghasilan tinggi dari adanya sektor kawasan industri dengan memperhatikan ekonomi keluarga.
5. Adanya faktor pendorong para tenaga kerja luar daerah dan luar negeri di kawasan Industri Kabupaten Karawang dengan melihat umr Kabupaten Karawang tertinggi sepulau jawa dan banten.

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah dalam Implementasi Program Ketenagakerjaan dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi kebijakan tentang pengelolaan tenaga kerja sektor industri di Disnakertrans Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana strategi pengelolaan ketenagakerjaan sektor industri di Disnakertrans Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana tingkat keberhasilan pengelolaan ketenagakerjaan sektor industri di Disnakertrans Kabupaten Karawang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi kebijakan tentang pengelolaan tenaga kerja sektor industri di Disnakertrans Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui strategi pengelolaan ketenagakerjaan sektor industri di Disnakertrans Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pengelolaan ketenagakerjaan sektor industri di Disnakertrans Kabupaten Karawang

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Dalam bidang Akademis

a. Penulis

Selayang pandang akademis penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan kontribusi gagasan terhadap ilmu pengetahuan secara universal dan ilmu administrasi publik secara khususnya yang berhubungan dengan kebijakan serta dapat dijadikan bahan penelitian ini pada masa yang akan datang dan berkaitan dengan Kebijakan Pemerintah Bupati Karawang No. 1 tahun 2011.

2. Dalam bidang Praktis

a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Selayang pandang praktis penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan pengaruh yang bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang untuk mengatasi berbagai permasalahan dan dilema yang dihadapkan oleh Pemerintah Daerah sehingga kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan baik serta dapat membantu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkompetitif.

b. Pemerintah Bupati Karawang

Penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur bagi pemerintah Daerah Karawang dalam menjalankan pemerintahan khususnya di

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang guna memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hak dan kewajiban atas mata pencaharian.

F. Kerangka Pemikiran

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (DISNAKERTRANS), sesuai dengan kebijakan yang tertuang dalam kebijakan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan yang diharapkan bisa membantu masyarakat (lokal) untuk mendapatkan hak pekerjaan di sektor pabrik sebagai bukti pemerintah kabupaten serius mengangani para pekerja. Pengelolaan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang secara berkesinambungan dan berkelanjutan seiringnya kebutuhan diperusahaan dunia Industri.

Tahapan Pengelolaan Tenagakerjaan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Pasal 3 yaitu :

- a. Perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah.
- b. Kebijakan sistem latihan kerja dapat di Implementasikan dengan baik dan benar di daerah
- c. Kebijakan produktifitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktifitas di daerah
- d. Kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupundi luar negeri dilakukan secara terpadu
- e. Kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja
- f. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram

dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

Dalam melaksanakan Implementasi Kebijakan Publik mengenai Pengelolaan Ketenagakerjaan, ada dua pilihan diantaranya yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi turunan dari kebijakan publik tersebut. Peneliti menggunakan metode yang dikemukakan oleh Daniel Mazmanian dan Paul A.Sabatier, dalam Agustino², yakni dengan apa yang di sebut “*A Framework for Policy Analysis*”. Mereka berpendapat bahwa peran penting dari Implementasi Kebijakan Publik ialah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses Implementasi. Dari variabel-variabel yang dimaksud diklasifikasikan dalam tiga kategori besar, dan pada akhirnya bermuara pada penilaian keberhasilan kebijakan, serta dapat menjadi input bagi kebijakan selanjutnya. Adapun tiga kategori besar yang dimaksud adalah:

1). Mudah atau tidaknya masalah yang dihadapi, meliputi:

- (a) kesukaran teknis, (b) keragaman perilaku kelompok sasaran,
- (c) presentasi kelompok sasaran dibanding jumlah penduduk, dan
- (d) ruang lingkup perubahan perilaku yang diinginkan

2). Kemampuan Kebijakan Untuk Menstrukturkan Proses Implementasi, meliputi: (a) kejelasan dan konsistensi tujuan, (b)

²Leo Agustino, *Dasar-dasar Kebijakan Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.144-148

Digunakannya teori kausal yang memadai, (c) ketepatan alokasi sumber dana, (d) keterpaduan hierarki dalam dan diantara lembaga pelaksana, (e) aturan atau keputusan dari badan pelaksana, (f) rekrutmen pejabat pelaksana, (g) akses formal pihak luar.

- 3). Variabel Diluar Kebijakan yang Mempengaruhi Proses Implementasi : (a) kondisi sosio-ekonomi dan teknologi, (b) dukungan publik, sikap dan sumber-sumber yang dimiliki kelompok, (c) dukungan dari pejabat atasan, (d) komitmen dan kemampuan kepemimpinan pejabat pelaksana.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir



Tahapan Pendekatan A Frame fo Implementation Analysis (Daniel Mazmanian and Paul Sabatier)

Formulasi merupakan proses perencanaan kebijakan publik, atau disebut juga *pubic making*. Udoji, dikutip oleh utomo³, menyebutkan formulasi kebijakan sebagai: “keseluruhan proses yang menyangkut pendefinisian masalah, perumusan kemungkinan pemecahan masalah, penyaluran tuntutan/aspirasi, pengesahan dan pelaksanaan/implementasi, monitoring dan peninjauan kembali (umpan balik)”.

Dalam ranah analisis kebijakan publik, formulasi kebijakan publik berada pada tatanan rekomendasi aksi kebijakan. Dimana rekomendasi memungkinkan serangkaian aksi dimasa mendatang untuk menghasilkan konsekuensi yang berharga bagi individu, kelompok atau masyarakat seluruhnya.⁴ Selanjutnya disebutkan bahwa rekomendasi aksi kebijakan bermuara pada pernyataan advokat yang memiliki karakteristik khusus, yakni⁵:

1. Dapat ditindaklanjuti (*actionable*), pernyataan harus disertai dengan uraian tindakan yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan masalah.
2. Prospektif, pernyataan harus dibuat sebelum terjadinya tindakan.
3. Bemuatan nilai, pernyataan dan tindakan harus memiliki muatan nilai-nilai yang dapat diterima oleh semua *stakeholder*.
4. Didasarkan pada etika kompleks, nilai-nilai dimaksud harus dapat dipahami secara instrinsik maupun ekstrinsik.

Sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia yang merupakan komponen paling utama dalam mengembangkan potensi untuk memajukan sebuah organisasi oleh karena itu, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi

³Widodo Utomo, *Pengantar Kebijakan Publik*, (Bandung: STIA LAN), 1999), hlm. 16

⁴William N.Dunn, *Public Policy Analysis : An Introduction*, diterjemahkan oleh Samodra Wibawa, et al, *Pegantar Analisis Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000) hlm. 405

⁵*Ibid*, hlm.406

dan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.⁶

Organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan dan tentunya dalam mengelola sumber daya manusia meliputi,

- 1). Pengambilan keputusan yang tepat,
- 2). Mengelola perubahan-perubahan lingkungan (seperti teknologi, restruksisasi bisnis, pesaing, sosial, dan politik dan hukum).⁷

Tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang sangat penting atau disebut sebagai faktor sumber daya manusia selain dari itu merupakan terbuktinya sebuah keseimbangan (*equilibrium*) bagi perusahaan dan tenaga kerja oleh karena itu, para pekeja dapat terus mencari pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan kemampuannya, sedangkan perusahaan dapat memperoleh yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhannya.⁸

uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

⁶Hasibuan Melayu, Manajemen Sumber Daya Manusia 2013 (Jakarta : Bumi Aksara), hlm. 10

⁷Bangun Wilson “Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012(Bandung:Erlangga), hlm: 4

⁸Samodra Wibawa “Administrasi Negara”2009 (Yogyakarta: Graha Ilmu), hlm. 196