**PELAKSANAAN HUMAN RELATIONS OLEH CAMAT DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PASEH KABUPATEN SUMEDANG**

Oleh :

**Tris Dina Susanti, S.Sos., M.Si.**

**ABSTRAK**

*Kegiatan human relations sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai. Hal ini mengingat bahwa human relations merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Kegiatan human relations ini merupakan kegiatan yang paling erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan dikatakan bahwa masalah human relations adalah masalah manusia dan manajemen. Pentingnya faktor manusia dalam manajemen, menyebabkan human relations sebagai kegiatan dalam menggerakan manusia. Kegiatan yang dilakukan manusia dalam organisasi salah satunya disebut dengan kinerja*

*Berdasarkan pengamatan penyusun selama penelitian pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, ternyata masih ditemui beberapa indikasi masalah yang menunjukan bahwa kinerja pegawai yang ada pada kantor Camat Paseh masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator : 1.Masih adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu; 2.Masih adanya pegawai yang kurang merespon terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan; 3.Masih adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan sehingga adanya pemborosan biaya/dana.*

*Permasalahan tersebut diduga karena Camat dalam pelaksanaan human relationsnya belum optimal. Hal ini disebabkan oleh gejala sebagai berikut :1.Diduga Camat masih terbatas memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuannya; 2.Diduga Camat masih terbatas dalam pemberian penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai; 3.Diduga Camat masih rendah memberikan perhatian dalam menyediakan peralatan kerja yang memadai untuk kelancaran pelaksanaan tugas pegawai; 4.Diduga Camat masih sulit dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.*

*Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode deskriptip analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan studi kepustakaan dan studi lapangan melalui observasi, wawancara dan angket. Populasinya sejumlah 44 orang, dan sampelnya 43 orang. Tekniknya menggunakan teknik sensus.*

*Hasil penelitian bahwa angka rata – rata pelaksanaan prinsip-prinsip human relations yaitu 60% “predikat Cukup”, sehingga akan berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sementara tingkat kinerja pegawai baru mencapai rata – rata 59 % “predikat Cukup”.*

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi selalu berhubungan dengan lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Kedua lingkungan tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan guna mencapai tujuan. Pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dewasa ini, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta semakin berorientasi pada masyarakat luas, untuk itu diperlukan strategi yang tepat, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama, selain itu organisasi sangat penting untuk memberikan kondisi lingkungan yang membuat pegawai nyaman saat bekerja sehingga dapat menciptakan kelompok kerja yang solid dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan membentuk sikap perilaku pegawai sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai.

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan sebuah organisasi perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi, pihak-pihak yang dimaksud adalah para manager atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan pegawai serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para pegawai merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.

Ketika suatu organisasi didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan sehingga pada akhirnya akan tetap bertahan (*survive*) dalam jangka waktu lama. Persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan organisasi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka organisasi harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut organisasi untuk melakukan perubahan dalam organisasi itu sendiri.

Begitu juga dengan organisasi pemerintahan maupun aparatur pemerintah yang menjaga kredibilitas dan kewibawaannya yang tinggi akan dihormati oleh masyarakat yang dilayaninya. Dengan demikian keterbukaan, partisipasi yang aktif dan pemberdayaan masyarakat akan dapat terwujud sehingga tercipta kepemerintahan yang baik.

Perubahan tidak akan berjalan lancar bila tidak adanya niat baikdari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para pegawai untuk merubahnya. Hubungan antar pribadi yang manusiawi berarti hubungan antar manusia (human relations) yang dapat berkomunikasi saling memahami pikiran, memahami perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang akrabdengandidahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Interaksi pegawai dalam lingkungan organisasimerupakan hal yang tidak dapat dipisahkan karena akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja pegawai, situasi lingkungan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Human relationsdalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan.

Dengan demikian dalam mewujudkan human relations kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang dapat mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Demikian pula di Kantor CamatPaseh dalam mewujudkan tercapainya tujuan perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi,baik Camat sebagai pimpinan organisasi maupun para pegawainya. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan dan demi kelancaran juga keharmonisan kerja, perlu ditingkatkan interaksi hubungan antar manusia dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat Camat maupun parapegawai sehingga tercapai kinerja yang optimal dikantor Camat Paseh.

Berdasarkan pengamatan penyusun pada saat penjajagan di Kantor Camat Paseh, penyusun menemukan adanya masalah bahwa kinerja pegawaipada Kantor Camat Paseh masih belum optimal. Masalah tersebut dapat diketahui dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masih adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu;
2. Masih adanya pegawai yang kurang merespon terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan;
3. Masih Adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan sehingga adanya pemborosan biaya/dana;

Berdasarkan masalah di atas, di duga bahwaCamat belum melaksanakan prinsip-prinsip human relations secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi sebagai berikut :

1. Diduga Camat masih terbatas memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuannya;
2. Diduga Camat masih terbatas dalam pemberian penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai;
3. Diduga Camat masih rendah memberikan perhatian dalam menyediakan peralatan kerja yang memadai untukkelancaran pelaksanaan tugas pegawai;
4. Diduga Camat masih sulit dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya;

**Rumusan Masalah**

Untuk memecahkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, penyusun merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan human relations oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat bagi Camat dalam pelaksanaan human relationsoleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang?
3. Upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Camat untuk menanggulangi faktor-faktor penghambat tersebut?

**Tujuan**

Penelitian yang dilakukan penyusun bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelaksanaan human relations dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh kabupaten Sumedang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai padakantor Camat Paseh kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh kabupten Sumedang

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Pengertian Human Relation**

Dewasa ini human relations semakin mendapat perhatian para manajer/pimpinan dalam organisasi apapun, karena makin dirasakan pentingnya dalam rangka memecahkan berbagai masalah yang menyangkut faktor manusia di dalam manajemen.

Di dalam manajemen dikatakan bahwa human relations merupakan inti dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya dengan cara manusiawi, karena para bawahan adalah mausia sebagai makhluk yang mempunyai martabat, perasaan, cita-cita, keinginan, tempramen, dan harapan-harapan yang bersifat khas. Disamping itu perlu dipehatikan bahwa tidak ada dua individu yang sama dalam segala hal meskipun ada tujuan-tujuan manusia yang bersifat universal. Oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat menjalin dan membina hubungan yang baik di dalam intern organisasi maupun dengan pihak luar sehingga penerapan human relations dalam diri seorang pimpinan itu betul-betul melekat.

Human relation dalam bahasa Indonesia ada yang menerjemahkan menjadi” hubungan manusia” dan ada pula yang mengalibahasakan menjadi “hubungan antar manusia”. Baik dalam istilah hubungan manusia maupun dalam pengertian “wujud manusia *(human being)”*, melainkan dalam makna proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkahlaku, dan aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Oleh karena itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud human relations yaitu hubungan manusiawi atau hubungan insani.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya “Filsafat Administrasi” mengemukakan:

”Human relations adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal, antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu teamwork dan suasana kerja yang serasi dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan. (2006:6)

Menurut Onong U. Effendy dalam bukunya “Human Relation& Public Relation*”*, human relations yaitu :

1. Dalam arti luas, human relations adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagian dan kepuasan hati kedua belah pihak.
2. Dalam arti sempit, human relation adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam situasi kerja *(work situation)* dan dalam organisasi kekaryaan *(work organization)* dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat bekerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. (2009:48)

Selanjutnya human relationsmenurut Keith Davis yang dikutip oleh Onong Uchyana Effendi, dalam bukunya “Human relations dan Publik Relations” menyatakan sebagai berikut: Human relations adalah pengintegrasian orang-orang kedalam situasi kerja yang mengaitkan mereka untuk bekerja bersama-sama serta rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. (2009:51)

Malayu S. P. Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” memberikan definisi sebagai berikut: *“*Human relations adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama” (1991:151)

Dari berbagai pengertian dan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnyahuman relations adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. Human relations itu mengandung beberapa unsur pokok yaitu sebagai berikut:

1. Adanya sekelompok orang yang bekerja sama,
2. Adanya hubungan yang dibina antara orang-orang yang bekerja bersama-sama.
3. Adannya tujuan yang hendak dicapai,
4. Adanya kepuasan hati batin orang-orang yang mengerjakan.

Jadi jelaslah bahwa penerapan human relations oleh pimpinan organisasi sangatlah perlu dan bertujuan memberikan dorongan untuk menimbulkan rasa senang dan rasa puas kepad para pegawainya. Hal ini membuat mereka memiliki semangat dan kegairahan bekerja dengan baik dan senantiasa bekerja dengan lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan.

**Komponen-Komponen Kunci Human Relations**

Menurut Sondang P. Siagian di dalam bukunya Filsafat Administrasi (2006:10) komponen kunci yang membentuk human relations adalah sebagai

berikut:

1. Memahami orang sebagai manusia, dan bukan sekedar kumpulan keterampilan-keterampilan saja;
2. Memahami orang dengan lebih baik dan berkomunikasi dengan mereka secara efektif;
3. Membuat mereka merasa penting dalam organisasi;
4. Menciptakan rasa puas dalam diri orang.

Untuk hal-hal trsebut di atas, peneliti mempunyai gambaran bahwa motif dan keinginan dasar manusia haruslah dimengerti. Beberapa kepentingan alami manusia adalah sebagai berikut:

1. Seorang individu sangat ingin diperlakukan secara sopan santun;
2. Ia dapat menerima pengarahan dari pimpinan-pimpinannya;
3. Ia menyukai rasa penting dalam pekerjaannya;
4. Ia mengharapkan dapat memperoleh seorang atasan yang memberi perintah dengan rasa hormat dan bukan dengan cara yang kasar;
5. Ia menghendaki pengakuan, sangat menginginkan keamanan kerja dan mendambakan kepercayaan dari pimpinan serta keyakinan pada diri sendiri.

**Keterampilan Dasar Dalam Human Relations**

Dalam praktiknya sehari-hari kepemimpinan seorang manajer dalam mengelola unit kerjanya membutuhkan 3 keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk kajian tertentu. Menurut Sondang P Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi (2006 : 10) yaitu:

1. Keterampilan memimpin

Keterampilan memimpin ini terutama dibutuhkan karena seorang pemimpin diharapkan juga menjadi seorang leader, trainer dan juga seorang motivator yang handal serta dituntut untuk dapat selalu meningkatkan produktifitas kerja anggotanya dengan cara memotivasi sehingga akan dicapai kapasitas organisasi yang lebih maksimal.

1. Keterampilan memotivasi

Dalam ilmu manajemen baik keterampilan memimpin, keterampilan memotivasi tercakup dalam disiplin ilmu yang disebut human relations*.* Seorang pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar bawahannya menemukan motivasi kerja yang baik karena dorongan manajernya.

1. Keterampilan berkomunikasi

Seorang pemimpin untuk melakukan kedua keterampilan tersebut di atas, sangat membutuhkan keterampilan berkomunikasi karena tanpa keterampilan yang handal di bidang ini tak akan dapat melakukan tugasnya secara efektif.

 Sepuluh (10) kriteria yang digunakan untuk menilai hasil dari pelaksanaan human relations tersebut menurut Sondang P Sigian dalam buku “Filsafat Administrasi” antara lain sebagai berikut:

1. Ada atau tidaknya loyalitas bawahan dengan atasan
2. Ada atau tidaknya loyalitas atasan dengan bawahan
3. Ada atau tidaknya loyalitas atasan dengan atasan
4. Ada atau tidaknya loyalitas bawahan dengan bawahan
5. Ada atau tidaknya loyalitas anggota organisasi dengan organisasi
6. Ada atau tidaknya gairah bekerja orang-orang di dalam organisasi
7. Kaku atau luwesnya hubungan kerja, baik yang bersifat formal maupun informal
8. Tinggi atau rendahnya moral kerja dari anggota organisassi
9. Tinggi atau rendahnya disiplin kerja pegawai
10. Ada atau tidaknya, sedikit atau banyaknya penyelewengan dan penyimpangan. (2006:77)

Berdasarkan kriteria penilaian diatas, jelaslah mengapa human relations merupakan inti kepemimpinan. Terlihat pula betapa pentingnya penerapan prinsip-prinsip *human relations*itu dalam rangka pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien

**Prinsip-Prinsip Human Relations**

Memperhatikan pengertian-pengertian human relationsdi atas, jelas objek dari human relations adalah manusia. Human relationsmerupakan inti dari kepemimpinan, oleh karena itu dalam menggerakan bawahan harus bersifat manusiawi. Di dalam melakukan hubungan antar manusia harus diperhatikan bahwa kelompok pimpinan di dalam organisasi harus mengetahui dan memahami sifat hakiki manusia, seorang pimpinan harus menerapkan prinsip-prinsip human relations.

Human relations dalam penerapannya diperlukan suatu pedoman supaya tujuan dari human relationsdapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu sebelum sampai pada uraian mengenai prinsip-prinsip human relation*,* terlebih dahulu penyusun akan mengemukakan pengertian mengenai prinsip.

The Liang Gie dalam bukunya “Kamus Administrasi” memberikan batasan terhadap asas atau prinsip sebagai berikut:

Suatu dalil umum yang dinyatakan dengan istilah-istilah umum dengan tanpa menyarankan cara-cara khusus mengenai pelaksanaannya yang dapat diterapkan pada suatu rangkaian perbuatan untuk menjadi petunjukyang tepat bagi perbuatan-perbuatan itu. Jadi suatu asas adalah suatu dalil umum untuk memberi petunjuk bagi seseorang dalam melakukan perbuatan-perbuatan dalam masyarakat atau usaha kerjasama. (1972:32)

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan prinsip adalah ketentuan umum yang dapat dijadikan pedoman untuk melakukan suatu perbuatan.

Sondang P. Siagian, dalam bukunya “FilsafatAdministrasi”menyebutkan bahwa ada sepuluh prinsip pokok dari human relations*.* Prinsip-prinsip pokok itu ialah:

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan – tujuan individu di dalam organisasi tersebut
2. Suasana kerja yang menyenangkan
3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja
4. Manusia bawahan bukan mesin
5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal
6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan
7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik *(extraordinary performance)*
8. Alat perlengkapan yang cukup
9. *The right man on the right place*
10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan.

(2006:75)

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi.

Artinya bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan-kemampuan yang sangat terbatas, baik karena keterbatasan fisik biologis maupun mental. Karena keterbatasan itu ia tidak mampu untuk memuaskan semua kebutuhan dengan efisien dan ekonomis tanpa bekerja sama dengan orang lain. Bekerja sama dengan orang lain berarti menggabungkan diri dengan berbagai organisasi. Akan tetapi pada dasarnya manusia itua dalah makhluk yang egoistik karena egoistik maka harus dijaga agar jangan sampai ia berusaha mencapai tujuan pribadinya dengan sama sekali melupakan tugas dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya, oleh karena itu

harus diusahakan agar terdapat sinkronisasi antara tujuan individu dengan tujuan organisasinya. Untuk itu pimpinan organisasi harus dapat meyakinkan orang-orang dalam organisasi, bahwa dengan bekerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dan dengan sendirinya tujuan-tujuan pribadi dan individu-individu dalam organisasi itu akan tercapai pula.

1. Suasana kerja yang menyenangkan

Suasana kerja yang menyenangkan ini mempunyai cakupan yang luas. Diantaranya seperti:

1. pekerjaan yang menarik penuh tantangan dan tidak rutin (membosankan),
2. hubungan kerja yang intim, artinya terdapat saling pengertian yang mendalam dan saling membutuhkan diantara orang-orang dalam organisasi dalam hal pekerjaan,
3. lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja, seperti penerangan yang cukup, alat-alat yang memadai, ventilasi ruangan cukup memberi udara segar dan
4. adanya perlakuan yang adil.
5. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja

Suatu organisasi dikatakan baik merupakan suatu organisasi yang dipimpin

dengan cara-cara demokratis. Sifat keterbukaan dari organisasi yang demokratis itu dimanifestasikan terutama oleh adanya hubungan kerja informal. Semakin menonjol hubungan informalnya, namun tanpa melupakan segi formal dari hubungan kerja itu. Pimpinan organisasi harus dapat menjaga keseimbangan antara informalitas dan formalitas hubungan kerja.

Jika informalitas dibiarkan terlalu merajai hubungan kerja, rasa hormat kepada pimpinan akan berkurang. Sebaliknya, jika formalitas terlalu menonjol, maka akan terjadi kekuatan dalam hubungan kerja yang akan mengakibatkan kelambatan-kelambatan dalam pekerjaan.

1. Manusia bawahan bukan mesin

Manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan. Berbeda dengan uang, mesin, metode, material dan alat-alat produksi lainnya.Manusia ingin diperlakukan secara terhormat. Kepribadiannya diakui, keinginanya terpenuhi, kebutuhannya yang material dan non material dipuaskan, dan kemampuannya dikembangkan secara bertahap dan teratur. Maka pengertian penghargaan dan perasaan memegang peranan penting dalam memperlakukan tenaga manusia.

1. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal

Setiap anggota organisasi hendaknya diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan dirinya baik melalui pendidikan formal maupun non formal.Baik yang bersifat latihan jabatan atau *on the job training* maupun *off the job training*. Namun pimpinan harus mengetahui batas-batas kemampuan bawahannya, agar usaha pengembangan yang diberikan kepadanya tidak sia-sia.

1. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan

Pekerjaan yang sifatnya rutin akan membosankan. Sebaiknya pekerjaan yang penuh tantangan dan *interesant* akan menambah kreasi dan inisiatif untuk membuktikan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang penuh tantangan.

1. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik

Orang bekerja giat bukan saja untuk melaksanakan tugasnya, tetapi dia juga ingin mendapatkan pengakuan atas pekerjaan itu. Pimpinan yang baik selalu cepat tanggap dan mengakui serta menghargai pelaksanaan tugas dengan baik yang dilaksanakan bawahannya.

Pengakuan dan penghargaan itu bisa berupa kenaikan pangkat luar biasa, kenaikan gaji berkala luar biasa, hadiah uang, surat penghargaan, maupun kombinasi dari beberapa hal itu.

1. Alat perlengkapan yang cukup

Manusia hanyalah sebagai pemikir dan pelaksana pekerjaan, namun dalam pelaksanaannya akan terhambat bila tidak didukung dengan alat peralatan yang memadai. Sering keterlambatan terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tersedianya alat perlengkapan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

1. “*The right man on the right place*”

Penempatan seseorang dalam pekerjaan hendaknya disesuaikan dengan keahlian dan kemampuannya.Untuk itu sangatlah perlu seorang pemimpin mengetahui bakat, kecakapan dan keahlian dari bawahannya.Juga diketahui batas-batas kemampuannya sehingga dengan demikian para bawahan tersebut akan bekerja dengan optimal danyakinapa yang ditanganinya.

1. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan

Kepada setiap orang dalam organisasi hendaknya diberikan imbalan yang setimpal dengan jasa yang diberikan dan sekaligus dapat menjamin kehidupan diri dan keluarganya. Sebab bila balas jasa yang diberikan tidak setimpal, akhirnya akan berkata untuk apa bekerja terlalu serius, bila gaji atau upahnya sama dengan mereka yang bekerja tidak serius.

Untuk mempermudah , dalam penelitian ini penyusun menetapkan indikator–indikator prinsip-prinsip human relation. Indikator-indikator dari masing-masing prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individ di dalam organisasi. Indikatornya adalah
2. Memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi
3. Memberikan pengarahan kepada pegawai
4. Suasanakerja yang menyenangkan, indikatornya adalah
5. Tersusunnya tata kerja yang efektif
6. Hubungan kerja yang intim dan akrab
7. Informalitas yang wajardalam hubungan kerja. Indikatornya adalah
* Suasana kerja yang demokratis
1. Manusia bawahan bukan mesin. Indikatornya adalah
2. Pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya
3. Tidak memaksakan pekerjaan kepada pegawai diluar kemampuannya,
4. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal. Indikatornya adalah
5. Mengikutsertakan bawahan dalam program kediklatan
6. Adanya dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan
7. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Indikatornya adalah
8. Pekerjaan tidak monoton
9. Pekerjaan penuh tantangan
10. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. Indikatornya adalah
11. Menghargai hasil kerja pegawai.
12. Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
13. Alat perlengkapan yang cukup. Indikatornya adalah
* Menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja
1. “The right man in right place”. Indikatornya adalah
* Formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan
1. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan
* Imbalan yang setimpal

Dengan melihat hal-hal tersebut di atas maka jelaslah mengapa dikatakan human relationsadalah inti dari kepemimpinan, karena terlihat bahwa pimpinan yang baik dituntut dapat menerapkan prinsip-prinsip human relations dalam organisasinya.

**Pengertian Kinerja**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi.Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi.Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pimpinan dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Moeheriono dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” mengemukakan pengertian sebagai berikut:

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.(2009:60)

Wibowo dalam bukunya “Manajemen Kinerja”mengemukakan mengenai pengertian kinerja sebagai berikut: kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.(2010:7)

Irham fahmi dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi” mengemukakan definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (2010:2)

Dari penjelasan yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengandung pengertian gambaran pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organsasi. Hal ini menunjukan bahwa pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi tersebut, oleh karena itu seorang pegawai perlu berada dalam kondisi yang prima.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Selanjutnya dapat dipahami bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi dimana pegawai berperan sebagai pelaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi menurut Harbani Pasolong dalam bukuny “Teori Administrasi Publik”dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi : (1) Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, (2) Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi. Sedangkan bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan pengetahuan melalui tiga hal yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

1. Kemauan

Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (a) Pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik; (b) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

1. Energi

Energi adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat. Orang yang mengalir energinya jarang terhenti atau ragu pikirannya dan sangat tanggap terhadap tugas sehingga tindakannya hampir bersifat naluri.

1. Teknologi

Teknologi adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Jadi teknologi dapat dikatakan sebagai “tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut. Penerapan teknologi lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

1. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hsil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka pegawai berfikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir

1. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan kurang efektif.

1. Keamanan

Keamanan pekerjaan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi dimasa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sehubungan dengan itu, peneliti mempunyai gambaran bahwa kiranya seorang pemimpin selalu melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan secara jelas dan tentukan pula kriteria kinerjanya;

2. Menyediakan insentif (pendorong kerja) yang menarik, baik berupa penghargaan dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lain, agar para pegawai khususnya pegawai bersedia mencapai tujuan organisasi melalui upaya mencapai kinerja sesuai dengan criteria yang ditetapkan,

3. Secara teratur menjelaskan tentang umpan balik tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai mengetahui posisi peranannya dalam organisasi

4. Gunakan cara manajemen partisipatif dimana para pegawai di ikut sertakan dalam pengambilan keputusan tertentu dimana pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

5. Antara pimpinan dan pegawai harus menjadi pendengar yang baik yang didasari niat yang baik demi peningkatan kinerja organisasi.

**Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi intansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja.

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja menurut Wibowo dalam bukunya “Manajemen Kinerja” bahwa indikator kinerja sangat bervariasi menurut pekerjaan dan tanggung jawabnya berhubungan dengan akuntabilitas dan ditetapkan dalam kriteria sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Produktivitas
4. Ketepatan waktu
5. Pengawasan biaya.

(2010 : 246)

1. Kuantitas

 Dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output actual dengan output yang menjadi target.

2. Kualitas

 Dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.

3. Produktivitas, diukur sebagai output per pekerja

4. Ketepatanwaktu

 Dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu

5. Pengawasan biaya, sebagaibiaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung

Selain itu adapun indikator kinerja menurut Dwiyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya Teori Administrasi Publik yaitu :

1. Produktivitas
2. Kualitas pelayanan
3. Responsivitas
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

(2011:179)

Sedangkan menurut Moeheriono dalam bukunya:”Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi” ukuran indikator kinerja dapat dikelompokan ke dalam enam kategori:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktifitas
6. Keselamatan

(2009:80)

**METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang menggambarkan secara sistematis pelaksanaan human relations oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu metode penelitian yang menggambarkan suatu keadaan atau fenomena secara faktual serta berdasarkan fakta fakta, kenyataan kenyataan yang ada pada saat penelitian berlangsung,hasilnya dikumpulkan dan dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian,selanjutnya data hasil penelitian ini dianalisa lebih lanjut kemudian ditarik kesimpulan. Penyusun menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan tertulis dengan tujuan untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan penelitian dan penyusunan penelitian.
2. Studi lapangan, meliputi :
3. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian tanpa melibatkan diri kepada kegiatan yang sedang berlangsung dengan maksud untuk mengetahui selengkap mungkin mengenai permasalahan yang terdapat dalam obyek penelitian.
4. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada Camat Paseh
5. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden.

**Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik

modus, yaitu cara analisis dengan mengambil jawaban yang paling banyak.

Teknik modus yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Nurkancana yang diunduh dari [http://www.infopenelitian.com](http://www.infoskripsi.com),dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

P = ( *f* / *n* ) x 100 %

Keterangan :

P = Presentase jumlah responden yang memberi jawaban

*f* = Frekuensi responden yang member jawaban

*n* = Jumlah responden

**PEMBAHASAN**

**Pelaksanaan Human Relations Oleh** **Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang**

Pada Bab V ini penyusun akan membahas dan menganalisa data yang berhasil di kumpulkan dari hasil penelitian pada kantor Camat Paseh kabupaten Sumedang. Data tersebut diperoleh dari hasil observasi, wawancara langsung dengan Camat Paseh dan dari hasil penyebaran angket kepada pegawai yang menjadi responden. Diantaranya penyusun akan membahas dan menganalisa mengenai :

1. Pelaksanan Human Relationsoleh Camat dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang
2. Faktor-Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai
3. Upaya-Upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat Tersebut

Bahasan dan analisa pada Bab IV merupakan pengujian terhadap hipotesis yang penyusun ajukan pada Bab I dimuka, yaitu: “jika pelaksanaan Human Relationsoleh Camat berdasarkan prinsip-prinsip Human Reltionsmaka kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh akan meningkat”. Adapun prinsip-prinsip Human Relations yang digunakan sebagai dasar analisa adalah prinsip-prinsip Human Relationsyang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam Bukunya “Filsafat Administrasi” yaitu sebagai berikut :

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi;
2. Suasana kerja yang menyenangkan;
3. Informalitas yang wajar daalam hubungan kerja;
4. Manusia bawahan bukan mesin;
5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal;
6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan;
7. Pengakuan an penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik;
8. Alat perlengkapan yang cukup;
9. “*The right man in the right place”;*
10. Balas jasa harus setimpal dngan jasa yang diberikan;

Dengan prinsip-prinsip Human Relationstersebut di atas, penyusun menjabarkan ke dalam bentuk pertanyaan yang ada hubungannya dengan fungsi dan tugas pokok dari Camat di Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang. Kemudian pertanyaan tersebut penyusun menghimpunnya dalam bentuk angket dengan menggunakan teknik sensus, responden yang penyusun ambil yaitu sebanyak 44 orang. Selain penjabaran dalam bentuk angket, juga penyusun uraikan hasil pelaksanaan Human Relationsdimaksud berdasarkan hasil pengamatan (observasi), serta berdasarkan hasil wawancara dengan Camat.

Guna mengetahui lebih jauh mengenai pelaksanaan Human Relationsoleh Camat Paseh, selanjutnya penyusun akan mengemukakan pelaksanaan Human Relationsoleh Camat Paseh pada kantor Camat Paseh kabupaten Sumedang, berdasarkan pinsip-prinsip Human Relationsyang disampaikan oleh Sondang P. Siagian. Adapun prinsip-prinsip human relations yang dimaksud adalah meliputi :

**Harus Ada Sinkronisasi Antara Tujuan Organisasi Dengan Tujuan‑tujuan Individu di Dalam Organisasi**

Dalam kehidupan berorganisasi perlu dijaga agar jangan sampai timbul pertentangan yang runcing antara tujuan orang‑orang di dalam organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri. Karenanya harus diusahakan agar terdapat sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan orang‑orang di dalam organisasi dengan meyakinkan orang‑orang di dalam organisasi bahwa apabila tujuan organisasi telah tercapai, hal itu sekaligus akan berarti tercapainya pula tujuan‑tujuan pribadi dari individu‑individu di dalam organisasi.

Demikian halnya pada kantor Camat Paseh, Camat sebagai pimpinan harus dapat mensinkronisasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi, melalui pengarahan-pengarahan atau breifing dengan pegawai bawahannya sehingga tujuan organisasi dapat sesuai dan diterima oleh para pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, penyusun melakukan penelitian terhadap 2 (dua) indikator prinsip tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi

Pimpinan harus selalu memperjelas pemahaman tujuan organisasi yang akan dicapai kepada karyawan. Kemudian,  mampu sepenuhnya bersikap positif dan memiliki empati yang tinggi, agar dapat menyatukan persepsi terhadap misi dan tujuan yang harus dijalankan secara bersama-sama, melalui kolaborasi yang bersinergi antara berbagai pihak secara lintas fungsional di tempat kerja. Sehingga tujuan organisasi dapat sesuai dengan tujuan setiap individu pegawai. Dengan diterimanya tujuan organisasi oleh setiap pegawai, akan memudahkan setiap pelaksanaan pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan tersebut.

1. Memberikan pengarahan kepada pegawai/*briefing*

Tindakan setiap hari melakukan briefing terhadap tim atau unit kerja yang dipimpin, akan dapat menyatukan persepsi dan semangat bersama. *Briefing* yang efektif akan membuat para pegawai terkomunikasi dan terhubung satu sama lain, untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dan misi hari ini.

Dalam *briefing* pimpinan harus menjelaskan misi dan tujuan hari ini dengan tegas dan tepat sasaran. Memulai penjelasan dengan garis besar yang memotivasi, lalu secara terinci menjelaskan peran dan fungsi setiap orang, untuk bertindak dengan fokus pada tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Perhatian yang terfokus pada misi dan tujuan hari ini akan memudahkan setiap orang, untuk mengkonsentrasikan semua energi dan waktu, buat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab hari ini dengan berkinerja.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari 2 (dua) indikator dari prinsip harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 5.1.1 : Tanggapan responden terhadap prinsip harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi (N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1. | Memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi | 30 | 70 | 10 | 23 | 3 | 7 | 43 | 100 |
| 2. | Memberikan pengarahan kepada pegawai/*briefing* | 26 | 60 | 12 | 28 | 5 | 12 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan 2 (dua) indikator dari prinsip harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi yaitu sebagai berikut :

* 1. Memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi

Sebanyak 30 orang atau 70% responden menyatakan bahwa Camat selalu memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi, sedangkan sebanyak 10 orang atau 23% responden menyatakan bahwa Camat kadang‑kadang memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi, dan sebanyak 3 orang atau 7% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relationsnya, Camat sudah cukup baik dalam memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat senantiasa memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi secara rutin. Hal ini dilakukan untuk menginformasikan dan mengingatkkan agar para karyawan setiap melaksanakan kegiatan senantiasa berpedoman kepada tujuan organisasi Kecamatan. Dengan begitu visi dan misi kecamatan dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi, pemberian penjelasan mengenai tujuan organisasi sudah cukup baik dilakukan, hal ini terlihat ari aktivitas para pegawai yang dilaksanakan berdasarkan tugas dan tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian pimpinan tinggal bagaimana memberikan motivasi dan membangun jalinan komuikasi dan kerjasama yang efektif, sehingga apa yang telah direncanakan dapat tercapai dengan efektif pula.

* 1. Memberikan pengarahan kepada pegawai/*briefing*

Sebanyak 26 orang atau 60% responden menyatakan bahwa Camat selalu melakukan pengarahan atau briefing, sedangkan sebanyak 12 orang atau 28% responden menyatakan bahwa Camat kadang‑kadang melakukan pengarahan atau briefing, dan sebanyak 5 orang atau 12% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah melakukan pengarahan atau briefing.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relationsnya, Camat sudah cukup baik dalam melakukan pengarahan atau briefing,

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat senantiasa memberikan pengarahan atau briefing secara terjadwal. Hal ini dilakukan untuk menyatupadankan pandangan, menyelaraskan pekerjaan, agar semua pegawai mengetahui rencana program secara keseluruhan dari tujuan organisasi kecamatan.

Berdasarkan hasil observasi, pemberian pengarahan atau briefing ini sudah cukup baik dilakukan oleh Camat, hal ini terlihat setiap senin setelah apel pagi selalu dilakukan pengarahan dan briefing.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relationsnya, sudah cukup baik dalam penerapan prinsip harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 65% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Cukup baik”.

**Suasana kerja yang menyenangkan**

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung untuk bersosialisasi dapat mendorong motivasi dan retensi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaanya. Saat bekerja, pegawai dituntut dengan banyak kewajiban, aturan, tantangan, tepat waktu dan masih banyak lagi tuntutan pekerjaaan yang harus dituntaskan. Semua itu tidak mungkin dapat dikerjakan sendiri, pasti akan membutuhkan bantuan pegawai lainnya. Untuk itu, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimana pun, bersosialisasi dengan rekan kerja tidak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi produktivitas pun dijamin akan meningkat. Sehingga perlu diciptakannya suasana nyaman di tempat kerja, tanpa adanya suasana yang nyaman pegawai tidak akan bisa bekerja secara maksimal.

Begitu halnya pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Camat harus dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Untuk mengetahui sejauhmana prinsip suasana kerja yang menyenangkan diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, penyusun melakukan penelitian terhadap 2 (dua) indikator prinsip tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Perilaku yang adil dari pimpinan terhadap pegawai

Prinsip keadilan harus diterapkan oleh seorang pimpinan kepada para pegawainya. Pemberian teguran kepada siapa saja pegawai yang melakukan kesalahan serta memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat membangkitkan semangat kerja dari pegawai. Dengan begitu, kinerja pun dapat meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

1. Hubungan kerja yang intim dan akrab

Hubungan kerja yang terjalin dengan intim dan akrab di antara pegawai akan membangun persatuan dan rasa saling memiliki serta kerja sama yang baik dalam bekerja. Dengan begitu kinerja dan produktivitas pegawai dapat meningkat guna tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip suasana kerja yang menyenangkan diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari 2 (dua) indikator prinsip suasana kerja yang menyenangkan tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 5.1.2 : Tanggapan responden terhadap prinsip suasana kerja yang menyenangkan**

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1. | Perilaku yang adil dari pimpinan terhadap pegawai | 27 | 63 | 12 | 28 | 4 | 9 | 43 | 100 |
| 2. | Hubungan kerja yang intim dan akrab | 29 | 67 | 12 | 28 | 2 | 5 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan 2 (dua) indikator dari prinsip suasana kerja yang menyenangkan yaitu sebagai berikut :

1. Perilaku yang adil dari pimpinan terhadap pegawai

Sebanyak 27 orang atau 63% responden menyatakan bahwa Camat selalu adil terhadap pegawai, sedangkan sebanyak 12 orang atau 28% responden menyatakan bahwa Camat kadang‑kadang adil terhadap pegawai, dan sebanyak 4 orang atau 9% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah adil terhadap pegawai.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah cukup baik dalam berperilaku adil terhadap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penyusun, diperoleh keterangan bahwa Camat dalam setiap kegiatan telah berusaha bersikap adil terhadap para pegawai. Sehingga pegawai merasa dihargai dan sama di hadapan pimpinan. Hal ini akan menambah semangat kerja pegawai yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa Camat telah berusaha dengan cukup baik dalam berperilaku adil terhadap pegawainya. Hal ini terlihat pada saat pegawai siapan pun orangnya melakukan kesalahan, Camat memberikan teguran kepada pegawai tersebut.

1. Hubungan kerja yang intim dan akrab

Sebanyak 29 orang atau 67% responden menyatakan bahwa Camat selalu menciptakan hubungan kerja yang intim dan akrab, sedangkan sebanyak 12 orang atau 28% responden menyatakan bahwa Camat kadang‑kadang menciptakan hubungan kerja yang intim dan akrab, dan sebanyak 2 orang atau 5% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah menciptakan hubungan kerja yang intim dan akrab.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah cukup baik dalam menciptakan hubungan kerja yang intim dan akrab.

Berdasarkan hasil wawancara penyusun, diperoleh keterangan bahwa Camat telah berusaha cukup baik menciptakan hubungan kerja yang intim dan akrab diantara para pegawai, Sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa Camat telah berusaha dengan cukup baik dalam menciptakan hubungan kerja yang intim dan akrab, hal ini terlihat pada kekompakan diantara pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, sudah cukup baik dalam penerapan prinsip suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 65% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Cukup baik”.

* + 1. **Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja**

Suatu organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang dipimpin dengan cara‑cara yang demokratis yang bersifat keterbukaan dan dimanifestasikan terutama oleh hubungan kerja yang informal. Semakin menonjol hubungan informalnya akan semakin baik organisasi tersebut, namun tanpa melupakan segi formal dari hubungan kerja itu. Pimpinan organisasi harus dapat mencapai keseimbangan antara informalitas dan formalitas dalam hubungan kerja. Jika formalitas terlalu menonjol, maka akan terjadi kekakuan dalam hubungan kerja yang akan mengakibatkan kelambatan‑kelambatan dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui sejauhmana prinsip informalitas yang wajar dalam hubungan kerja diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, penyusun melakukan penelitian terhadap 1 (satu) indikator prinsip tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja yang demokratis

Suatu organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang dipimpin dengan cara-cara yang demokratis. Sifat keterbukaan organisasi yang demokratis dimanifestasikan terutama oleh hubungan kerja yang informal. Hubungan kerja informal adalah komunikasi antara orang yang ada dalam suatu organisasi, akan tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur organisasi. Dengan adanya hubungan kerja informal dapat mempererat persaudaraan atau persahabatan serta meningkatkan kerja sama diantara para pegawai. Sehingga dengan demikian akan memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip informalitas yang wajar dalam hubungan kerja diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari 1 (satu) indikator prinsip informalitas yang wajar dalam hubungan kerja tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

**Tabel 5.1.3 : Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip informalitas yang wajar dalam hubungan kerja**

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
| \* | Suasana kerja yang demokratis | 28 | 65 | 11 | 26 | 4 | 9 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan 1 (Satu) indikator dari prinsip informalitas yang wajar dalam hubungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja yang demokratis

Sebanyak 28 orang atau 65% responden menyatakan bahwa Camat selalu menciptakan suasana kerja yang demokratis, sedangkan sebanyak 11 orang atau 26% responden menyatakan bahwa Camat kadang‑kadang menciptakan suasana kerja yang demokratis, dan sebanyak 4 orang atau 9% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah menciptakan suasana kerja yang demokratis.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah cukup baik dalam menciptakan suasana kerja yang demokratis.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa Camat selalu menciptakan suasana kerja yang dmokratis diantara para pegawai dalam organisasinya.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi, menunjukkan hubungan antar personal pegawai terjalin sangat erat sehingga tercipta keharmonisan dan dinamisasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa Camat telah cukup baik dalam menciptakan suasana kerja yang demokratis.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, sudah cukup baik dalam penerapan prinsip informalitas yang wajar dalam hubungan kerja. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 65% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Cukup baik”.

* + 1. **Manusia bawahan bukan mesin**

Dalam sebuah organisasi pasti ada atasan juga ada bawahan dan sudah semestinya seorang atasan yang memiliki bawahan menghargai dan mengerti akan pentingnya membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahannya. Yaitu dengan memandang dan memperlakukan bawahan sebagai manusia, bukan mesin yang dengan sembarang bisa diberdayakan. Hal ini dapat dilakukan diantaranya dengan tidak memaksakan pekerjaan kepada pegawai serta mengajak bawahan berdiskusi tentang pekerjaan.

Dengan menghargai serta memperlakukan bawahan dengan baik maka bawahan akan hormat dan menghargai atasannya sehingga akan tercipta kondisi yang harmonis dan meningkatkan etos kerja pegawai.

Untuk mengetahui sejauhmana prinsip manusia bawahan bukan mesin diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, penyusun melakukan penelitian terhadap 2 (dua) indikator prinsip tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya

Bentuk pengakuan kepada bawahan bisa dilakukan dengan cara selalu mengikut sertakan pegawai dalam segala hal. Seperti dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus berusaha untuk saling berkomunikasi dengan bawahan dalam bentuk diskusi tentang pekerjaan. Dengan begitu akan diketahui permasalahan-permasalahan dan kendala-kendala yang ada yang menghambat pelaksanaan pekerjaan. Sehingga dengan adanya diskusi ini dapat diambil suatu pemecahan dan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut.

1. Tidak memaksakan pekerjaan di luar kemampuannya

Untuk meningkatkan semangat kerja dan kesadaran pegawai sehingga akan tercipta kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan tidak memaksakan pekerjaan kepada bawahan. Dengan tidak memaksakan pekerjaan, bawahan akan merasa senang dan merasa dihargai serta akan lebih menikmati pekerjaan yang dilakukannya tanpa merasa ada paksaan dari pimpinannya.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip manusia bawahan bukan mesin diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari 2 (dua) indikator prinsip manusia bawahan bukan mesin tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 5.1.4 : Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip manusia bawahan bukan mesin**

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | F | % | F | % |
| 1 | Pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya | 28 | 65 | 10 | 23 | 5 | 12 | 43 | 100 |
| 2 | Tidak memaksakan pekerjaan di luar kemampuannya | 26 | 60 | 15 | 35 | 2 | 5 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan 2 (dua) indikator dari prinsip manusia bawahan bukan mesin sebagai berikut :

1. Pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya

Sebanyak 28 orang atau 65% responden menyatakan bahwa Camat selalu memberikan pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya, sedangkan sebanyak 10 orang atau 23% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang memberikan pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya, dan sebanyak 5 orang atau 12% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah cukup baik dalam memberikan pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa Camat selalu memberikan pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya. Hal itu terlihat dalam memberikan perintah kerja pun Camat terlebih dahulu melihat dan mempertimbangkan sifat dan jenis pekerjaan yang akan diberikan serta kepada siapa perintah itu tepat diberikan.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi, menunjukkan Camat Paseh telah berusaha untuk membagi pekerjaan sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya. Camat juga selalu mengajak berdiskusi pegawai mengenai pekerjaan yang akan dikerjakannya itu. Dengan demikian Camat berharap para pegawai akan bekerja dengan baik tanpa merasa adanya tekanan atau pemaksaan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini membuktikan bahwa Camat telah cukup baik dalam memberikan pengakuan kepada pegawai dengan segala keberadaannya.

1. Tidak memaksakan pekerjaan di luar kemampuannya

Sebanyak 26 orang atau 60% responden menyatakan bahwa Camat selalu

berusaha tidak memaksakan pekerjaan kepada bawahan, sedangkan sebanyak 15 orang atau 35% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha tidak memaksakan pekerjaan kepada bawahan, dan sebanyak 2 orang atau 5% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah tidak memaksakan pekerjaan kepada bawahan.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah cukup baik untuk tidak memaksakan pekerjaan diluar kemampuan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penyusun, diperoleh keterangan bahwa Camat telah berusaha cukup baik untuk tidak memaksakan pekerjaan diluar kemampuan pegawai, Sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa Camat telah berusaha dengan cukup baik untuk tidak memaksakan pekerjaan diluar kemampuan pegawai, hal ini terlihat tidak adanya kegiatan-kegiatan yang dikerjakan diluar jadwal kegiatan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, sudah cukup baik dalam penerapan prinsip manusia bawahan bukan mesin. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 62,5% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Cukup baik”.

* + 1. **Kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal­**

Setiap orang atau pegawai/karyawan dalam organisasi harus diberi dan mendapatkan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuan konseptual, teknik dan kemampuan kapasitas mental, melalui program pendidikan dan latihan baik yang bersifat latihan jabatan maupun *on the job training* maupun yang bersifat *of the job training* atau macam-macam pengembangan lain.

Begitu juga dalam pelaksanaan human relations oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, diperlukan adanya komunikasi yang dilakukan oleh Camat dalam mengembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal.

Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap 2 (dua) indikator prinsip human relations tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan

 Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan pegawai, baik dari tingkat pendidikannya maupun keahliannya. Yaitu dengan memberikan kesempatan pegawai mengikuti pendidikan dan latihan serta kursus-kursus yang dapat mengembangkan kemampuan pegawai.

1. Adanya dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan

Dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan sangat penting

diberikan oleh Camat kepada pegawai. Untuk mendorong pegawai meningkatkan kemampuan dan wawasan pribadi pegawai juga dapat menunjang peningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari 2 (dua) indikator prinsip kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

**Tabel 5.1.5 : Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal**

 **(N = 20)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan | 22 | 51 | 11 | 26 | 10 | 23 | 43 | 100 |
| 2 | Adanya dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan | 23 | 53 | 15 | 35 | 5 | 12 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan 2 (dua) indikator dari prinsip kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal sebagai berikut :

1. Mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan

Sebanyak 22 orang atau 51% responden menyatakan bahwa Camat selalu

mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan, sedangkan sebanyak 11 orang atau 26% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan, dan sebanyak 10 orang atau 23% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat belum maksimal dalam mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat belum dapat memberikan peluang atau kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang menunjang tugas pekerjaan pegawai. Hal tersebut karena terbatasnya tawaran diklat yang diberikan kalau pun ada terbatas hanya untuk beberapa orang saja dan untuk beberapa seksi saja.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa Camat telah memberikan kesempatan secara merata kepada bawahan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pendididkan dan latihan/penataran/kursus-kursus yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan para pegawai. Hal tersebut terjadi karena terbatasnya penawaran serta kegiatan diklat yang dapat diikuti para pegawai , kadang-kadang ada kesempatan mengikuti kegiatan pendidikan dan latiha tetapi pesertanya terbatas hanya untuk pimpinan organisasi. Sedangkan apabila Camat berupaya sendiri menugaskan pegawai untuk mengikuti suatu pendidikan atau latihan masih terbentur pada minimnya anggaran yang ada.

1. Adanya dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan

Sebanyak 23 orang atau 53% responden menyatakan bahwa Camat selalu memberikan dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan, sedangkan sebanyak 15 orang atau 35% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang memberikan dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan, dan sebanyak 5 orang atau 12% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat belum maksimal dalam memberikan dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat belum maksimal memberikan memberikan dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sehingga pelaksanaan pekerjaan dalam dilakukan dengan lancar.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan Camat belum maksimal dalam memberikan dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan. Hal tersebut menyangkut kemampuan keuangan kecamatan yang terbatas, upaya yang telah dilakukan adalah Camat memberikan dukungan dan dorongan moril kepada para pegawai yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan pembiayaan ditanggung oleh masing-masing pegawai. Bantuan materil yang dapat diberikan Camat hanyalah bantun alakadarnya sebagai bentuk stimulan dan dukungan atas inisiatif pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan keilmuannya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, masih belum optimal dalam menerapkan prinsip pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 52% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Kurang baik”.

* + 1. **Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan**

Seseorang pegawai yang sungguh-sungguh mau bekerja akan tidak menyenangi pekerjaan yang bersifat rutin. Pekerjaan yang demikian akan segera membosankan. Sebaliknya, pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan akan memperbesar kegairahan kerja, memperluas imajinasi dan memperbesar daya kreasi dan inisiatif. Kerja yang penuh tantangan dapat membawa seseorang lebih cepat mendapatkan pengetahuan dan pengalaman.

Begitu juga untuk meningkatkan kinerja pegawai, Camat Paseh Kabupaten Sumedang dalam pelaksanaan human relationsnya harus bisa menciptakan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, sehingga para pegawai termotivasi dan semangat kerja menjadi meningkat dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap 2 (dua) indikator prinsip human relations tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan tidak monoton

Menjadi seorang pegawai atau pemimpin dalam sebuah pekerjaan pasti akan bertemu pada suatu keadaan jenuh, bosan, yang diakibatkan sebuah rutinitas. Terlepas apakah dia seorang pekerja lapangan yang pekerjaannya bertemu banyak orang yang berbeda atau seorang pekerja kantoran yang menghabiskan hampir setiap waktu bekerjanya di tempat yang sama. Yang menjadi berbeda mungkin hanya tingkat kebosanannya.

1. Pekerjaan penuh tantangan

Kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai tersebut termotivasi sehingga semangat kerja pegawai meningkat dalam pelaksanaan pekerjaan. Salah satu cara merangsang kegairahan bekerja dan semangat kerja pegawai adalah dengan diberikannya pekerjaan yang menantang. Pekerjaan yang menarik dan menantang adalah hal yang paling menggerakkan para pegawai untuk berprestasi.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari 2 (dua) indikator prinsip pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

**Tabel 5.1.6 : Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan**

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-Kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Pekerjaan tidak monoton | 27 | 63 | 9 | 21 | 7 | 16 | 43 | 100 |
| 2 | Pekerjaan penuh tantangan | 28 | 65 | 9 | 21 | 6 | 14 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan 2 (dua) indikator dari prinsip pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan sebagai berikut :

1. Pekerjaan tidak monoton

Sebanyak 27 orang atau 63% responden menyatakan bahwa Camat selalu memberi tugas pekerjan rutin, sedangkan sebanyak 9 orang atau 21% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang memberikan pekerjaan yang tidak monoton, dan sebanyak 7 orang atau 16% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan pekerjaan yang tidak monoton.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah berusaha dengan cukup baik dalam memberikan pekerjaan yang tidak monoton.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berusaha dalam memberikan pekerjaan yang tidak monoton Sedangkan berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa Camat telah berusaha dengan cukup baik dalam memberikan pekerjaan yang tidak monoton. Hal ini terlihat setiap hari para pegawai melakukan pekerjaan terutama pelayanan kepada masyarakat.

1. Pekerjaan penuh tantangan

Sebanyak 28 orang atau 65% responden menyatakan bahwa Camat selalu memberikan pekerjaan yang menantang, sebanyak 9 orang atau 21% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang memberikan pekerjaan yang menantang, dan sebanyak 6 orang atau 14% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan pekerjaan yang menantang.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah berusaha dengan cukup baik dalam memberikan pekerjaan yang menantang.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat telah berusaha dengan cukup baik memberikan pekerjaan yang menantang kepada pegawai. Dengan begitu para pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan pada setiap pekerjaan terutama pelayanan kepada masyarakat, seperti pelayanan E-KTP atau pengelolaan PBB dan lain sebagainya, dilakukan para pegawai dengan giat dan penuh semangat. Hal ini membuktikan Camat telah cukup baik dalam menerapkan prinsip pekerjaan yang menantang.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, sudah cukup baik dalam menerapkan prinsip pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 64% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Cukup baik”.

* + 1. **Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik**

Pemimpin harus peka dan cepat dalam mengakui dan menghargai pelaksanaan tugas yang berhasil dikerjakan dengan baik untuk bawahan dan karyawan. Bentuk pengakuan dapat berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan, kenaikan gaji berkala yang lebih, pujian, hadiah uang, surat penghargaan atau kombinasi dari berbagai hal.

Begitu juga untuk meningkatkan kinerja pegawai, Camat dalam pelaksanaan human relationsnya dituntut mampu memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap 2 (dua) indikator prinsip human relations tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Menghargai hasil kerja pegawai

Salah satu cara yang efiien dalam meningkatkan kinerja adalah dengan menghargai hasil kerja pegawai dengan memberikan pujian-pujian kepada pegawai yang berprestasi atau telah melaksanakan tugas dengan baik. Dengan adanya pujian-pujian atas kerjanya, pegawai akan merasa dihargai dan diakui dalam organisasi. Sehingga dengan sendirinya, pegawai tersebut akan lebih berusaha lagi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

1. Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Membangkitkan gairah kerja merupakan cara tepat dalam pelaksanaan human relations dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan promosi kenaikan pangkat atau memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi. Dengan begitu, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari 2 (dua) indikator prinsip pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

**Tabel 5.1.7: Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik**

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-Kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Menghargai hasil kerja pegawai | 22 | 51 | 18 | 42 | 3 | 7 | 43 | 100 |
| 2 | Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi | 23 | 53 | 18 | 42 | 2 | 50 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan 2 (dua) indikator dari prinsip pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik sebagai berikut :

* 1. Menghargai hasil kerja pegawai

Sebanyak 22 orang atau 51% responden menyatakan bahwa Camat selalu menghargai hasil kerja pegawai, sedangkan sebanyak 18 orang atau 42% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang menghargai hasil kerja pegawai, dan sebanyak 3 orang atau 7% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah menghargai hasil kerja pegawai.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat belum optimal dalam menghargai hasil kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat sudah berusaha menghargai hasil kerja pegawai. Namun dikarenakan kesibukkan di luar kantor yang dimiliki oleh Camat, pemberian pujian belum optimal dilaksanakan.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi menunnjukkan bahwa Camat masih harus berusaha dengan cukup baik dalam menghargai hasil kerja pegawai. Hal ini terlihat pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik, Camat tidak memberikan pujian dikarenakan tengah berada di luar kantor.

* 1. Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Sebanyak 23 orang atau 53% responden menyatakan bahwa Camat selalu

memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sedangkan sebanyak 18 orang atau 42% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan sebanyak 2 orang atau 5% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah berusaha dengan cukup baik dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi namun belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berusaha memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Namun dikarenakan keterbatasan dana yang dimiliki, pemberian hadiah kepada pegawai masih belum maksimal dilaksanakan.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan Camat masih harus berusaha dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini dibuktikan dengan masih jarangnya pemberian hadiah atau materi kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, masih belum optimal dalam menerapkan prinsip pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 52% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Kurang baik”.

* + 1. **Alat perlengkapan yang cukup**

Perlengkapan kerja memiliki peranan yang cukup penting bagi pekerjaan instansi, perlengkapan kantor yang baik, cukup jumlahnya, beraneka ragam jenisnya akan semakin mempermudah pekerjaan para pegawai. Contohnya, jika memiliki mesin printer pasti akan memudahkan untuk mencetak dokumen di komputer tanpa harus pergi ke tempat rental komputer.

Begitu juga pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, dengan adanya perlengkapan kerja yang cukup akan memudahkan dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan serta meningkatkan semangat kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip alat perlengkapan yang cukup oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap satu indikator prinsip human relations tersebut, yaitu sebagai berikut :

* Menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja

Peralatan/perlengkapan kerja adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik. Perlengkapan kerja yang memadai akan memperlancar pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat selesai tepat waktu. Dengan begitu tujuanpun dapat tercapai dengan baik.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip alat perlengkapan yang cukup diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari satu indikator prinsip alat perlengkapan yang cukup tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

**Tabel 5.1.8 : Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip alat perlengkapan yang cukup**

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
|  | Menyediakan saarana pendukungg kelancaran bekerja | 23 | 53 | 18 | 42 | 2 | 5 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan satu indikator dari prinsip alat perlengkapan yang cukup dengan baik sebagai berikut :

* Menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja

Sebanyak 23 orang atau 53% responden menyatakan bahwa Camat selalu menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja, sedangkan sebanyak 18 orang atau 42% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja, dan sebanyak 2 orang atau 5% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja.

Dari tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, Camat sudah berusaha dengan cukup baik dalam menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja namun belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berusaha menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja. Namun dikarenakan keterbatasan dana yang dimiliki, perlengkapan yang ada diupayakan semaksimal mungkin dapat memperlancar jalannya pekerjaan walau harus bergantian pemakaian.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan Camat masih harus berusaha dalam menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja. Hal ini terbukti dari peralatan yang ada banyak yang sudah rusak atau sudah kurang layak untuk dipakai. Selain itu jumlah peralatan yang ada jumlahnya relatif masih terbatas tidak sebanding dengan jumlah pegawai atau jumlah kebutuhan yang ada. Camat hanya melakukan perbaikan-perbaikan atau pengecatan-pengecatan yang secara substansi kurang memecahkan masalah.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, masih belum optimal dalam menerapkan prinsip alat perlengkapan yang cukup. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 53% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Kurang baik”.

* + 1. ***The right man on the right place***

Setiap orang perlu ditempatkan menurut keahlian dan kecakapannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin untuk mengetahui dan kemudian mempertimbangkan bakat, kecakapan dan keahlian pegawai atau karyawannya

Demikian halnya pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, dalam penempatan pegawai perlu dipertimbangkan kesesuaian dengan bakat, kecakapan dan keahlian pegawai. Bila pekerjaan diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahliannya, pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan baik serta hasil yang maksimal. Sedangkan bila pekerjaan diberikan kepada pegawai yang tidak sesuai keahlianya, maka pekerjaanpun akan mengalami keterlambatan serta hasilnyapun kurang maksimal. Dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip *the right man on the right places* oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap satu indikator prinsip human relations tersebut, yaitu sebagai berikut :

* Formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan

Prestasi kerja pegawai sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian baik buruknya kinerja organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja masing-masing pegawainya. Secara teoritis terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk kesesuaian penempatan kerja yang meliputi kesesuaian pendidikan, kesesuaian keahlian dan kesesuaian kecakapan. Karena itu, seorang pimpinan dipandang perlu untuk menempatkan pegawainya pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, keahlian dan kecakapan pegawai yang bersangkutan.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip *the right man on the right places* diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari satu indikator prinsip *the right man on the right places* tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

**Tabel 5.1.9 : Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip *the right man on the right places***

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-Kadang | Tidak Pernah |
| f | % | F | % | f | % | F | % |
|  | Formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan | 22 | 51 | 18 | 42 | 3 | 7 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan satu indikator dari prinsip *the right man on the right places* sebagai berikut :

* Formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan

Sebanyak 21 orang atau 51% responden menyatakan bahwa Camat selalu mengatur formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, sedangkan sebanyak 18 orang atau 42% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang mengatur formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan sebanyak 3 orang atau 7% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah mengatur formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, ternyata Camat belum optimal dalam mengatur formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat sudah berusaha mengatur formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan. Namun masih mengalami kendala yaitu tidak meratanya tingkat pendidikan dan kecakapan yang dimiliki oleh pegawai.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi, ternyata masih terdapat pegawai yang masih belum menguasai pekerjaannya seperti dalam mengoperasikan komputer sehingga dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa Camat masih belum optimal dalam mengatur formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, masih belum optimal dalam menerapkan prinsip *the right man on the right places*. Hal ini terlihat dari nilai dari penerapan prinsip tersebut baru mencapai 51% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat ”Kurang baik”.

* + 1. **Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan**

Seorang pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dengan harapan akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas dan kinerja pegawai meningkat.

Demikian halnya pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa berupa gaji atau tunjangan kepada pegawai atas kerja yang telah dilakukannya.

Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap satu indikator prinsip human relations tersebut, yaitu sebagai berikut:

* Imbalan yang setimpal

Pegawai akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Sehingga pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini akan menguntungkan bagi organisasi karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai.

Untuk mengetahui sejauh mana prinsip balas jasa harus setimpal dengan jasa diterapkan dalam pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh Camat, dapat diketahui melalui tanggapan responden dari satu indikator prinsip balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

**Tabel 5.1.10 : Tanggapan responden terhadap penerapan prinsip balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan**

 **(N = 43)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pertanyaan | Alternatif Jawaban | Jumlah |
| Selalu | Kadang-kadang | Tidak Pernah |
| f | % | f | % | f | % | F | % |
|  | Imbalan yang setimpal  | 33 | 77 | 9 | 21 | 1 | 2 | 43 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai penerapan satu indikator dari prinsip balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikansebagai berikut:

* Imbalan yang setimpal

Sebanyak 33 orang atau 77% responden menyatakan bahwa Camat selalu memberikan imbalan yang setimpal, sedangkan sebanyak 9 orang atau 21% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang memberikan imbalan yang setimpal, dan sebanyak 1 orang atau 2% responden menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan imbalan yang setimpal.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan human relations, ternyata Camat sudah cukup baik dalam memberikan imbalan yang setimpal

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa pemberian gaji dan tunjangan selalu diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan pegawai untuk organisasi.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi menunjukkan Camat telah cukup baik dalam menerapkan prinsip memberikan imbalan yang setimpal. Hal ini terbukti setiap bulannya pegawai menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan pangkat dan jabatannya. Selain itu, bagi pegawai yang bekerja dengan waktu tambahan atau lembur diberikan insentif tambahan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan human relations, sudah baik dalam menerapkan prinsip menerapkan balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan. Hal ini terlihat dari nilai dari penerapan prinsip tersebut mencapai 77% dan berdasarkan standar pengukuran analisa data mencapai predikat “ baik”.

Untuk mengetahui tentang nilai penerapan prinsip human relations oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, dapat dilihat pada tabel 4.11 rekapitulasi nilai tertinggi penerapan prinsip-prinsip human relations, sebagai berikut :

**Tabel 5.1.11 : Rekapitulasi penerapan prinsip-prinsip human relations oleh Camat Paseh Kabupaten Sumedang**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Prinsip-prinsip Human Relation*s* | f | % |
| 1. Harus ada sinkronisasi tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut, dengan indikator:
* Memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi
* Memberikan pengarahan kepada pegawai,*briefing*
1. Suasana kerja yang menyenangkan, dengan indikator:
* Perilaku yang adil dari pimpinan terhadap pegawai
* Hubungan kerja yang intim dan akrab
1. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja, dengan indikator:
* Suasana kerja yang demokratis
1. Manusia bawahan bukan mesin, dengan indikator:
* Pengakuan kepada pegawai dengan segala keberaadaannya
* Tidak memaksakan pekerjaan di luar kemampuan
1. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal, dengan indikator:
* Mengikut sertakan bawahan dalam program kediklatan
* Adanya dukungan dan bantuan untuk melanjutkan pendidikan
1. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, dengan indikator:
* Pekerjaan tidak monoton
* Pekerjaan penuh tantangan
1. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, dengan indikator:
* Menghargai hasil kerja pegawai
* Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
1. Alat perlengkapan yang cukup, dengan indikator:
* Menyediakan sarana pendukung kelancaran bekerja
1. *The right man on the right place,*dengan indikator:
* Formasi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan

10.Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan, dengan indikator:* Imbalan yang setimpal
 | 30262729282826222327282223232233 | 70606367656560515363655153535177 |
| Jumlah |  | 967 |
| Presentase Rata-rata= 967:16=60,4% |  |  |

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, dapat diketahui bahwa angka rata-rata nilai tertinggi baru mencapai 60,4%, sehingga apabila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisis data baru mencapai predikat atau kriteria “Cukup baik”. Berdasarkan hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa ternyata Camat dalam pelaksanaan human relationsnya masih perlu berusaha lagi menerapkan prinsip-prinsip human relations dengan maksimal.

Untuk mengetahui keseluruhan dari penerapan prinsip-prinsip human relations oleh Camat berikut predikat atau kriterianya, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan‑tujuan individu di dalam organisasi tersebut, mempunyai nilai rata-rata dari dua indikator sebesar 65% dengan predikat “Cukup baik”.
2. Suasana kerja yang menyenangkan, mempunyai nilai rata-rata dari empat indikator sebesar 65% dengan predikat “Cukup baik”.
3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja, mempunyai nilai rata-rata dari satu indikator sebesar 65% dengan predikat “Cukup baik”.
4. Manusia bawahan bukan mesin, mempunyai nilai rata-rata dari dua indikator sebesar 62,5% dengan predikat “Cukup baik”.
5. Kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal, mempunyai nilai rata-rata dari dua indikator sebesar 52% dengan predikat “Kurang baik”.
6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, mempunyai nilai rata-rata dari tiga indikator sebesar 64% dengan predikat “Cukup baik”.
7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, mempunyai nilai rata-rata dari dua indikator sebesar 52% dengan predikat “Kurang baik”.
8. Alat perlengkapan yang cukup, mempunyai nilai rata-rata dari satu indikator sebesar 53% dengan predikat “Kurang baik”.
9. *The right man on the right places*, mempunyai nilai rata-rata dari satu indikator sebesar 51% dengan predikat “Kurang baik”.
10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan, mempunyai nilai rata-rata dari satu indikator sebesar 77% dengan predikat “Baik”.

Sedangkan persentase rata-rata dari keseluruhan pelaksanaan prinsip-prinsip human relationsadalah sebesar 60,4% . hal ini berarti penilaiannya adalah cukup. Dengan demikian sangat perlu untuk lebih ditingkatkan lagi sehingga mencapai predikat yang baik.

Sesuai dengan hipotesis yang penyusun ajukan bahwa pelaksanaan human relationsakan memberikan dampak kepada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, maka terlebih dahulu akan diuraikan mengenai tingkat kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang. Untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh dengan indikatornya, penyusun uraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.1.12 Tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada kantor camat paseh kabupaten sumedang.**

**( N = 43 )**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis pertanyaan | Alternatif jawaban | Jumlah |
| Ya | Kadang - kadang | Tidak pernah | F | % |
| f | % | f | % | F | % |
| 1. | Kuantitas 1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan sasaran
2. Pekerjaan yang dilakukan memenuhi target yang telah ditentukan
 | 2827 | 6562 | 810 | 1824 | 76 | 1714 | 4343 | 100100 |
| 2. | Kualitas1. Setiap pekerjaan diselesaikan tanpa ada kesalahan yang berarti
2. Pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tujuan
 | 3028 | 6965 | 710 | 1723 | 65 | 1412 | 433 | 100100 |
| 3. | Ketepatan Waktu1. Pekerjaan yang dilakukan diselesaikan dengan tepat waktu
 | 22 | 51 | 11 | 25 | 10 | 24 | 43 | 100 |
| 4. | Produktivitas 1. Pegawai memberikan respon terhadap tugas yang diberikan
 | 23 | 53 | 18 | 42 | 2 | 5 | 43 | 100 |
| 5. | Pengawasan Biaya1. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan
2. Tidak terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan
 | 2223 | 5153 | 1818 | 4242 | 32 | 75 | 4343 | 100100 |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2013

Dari tabel di atas akan penyusun uraikan berdasarkan hasil angket, hasil observasi dan hasil wawancara, yaitu sebagai berikut :

1. **Kuantitas**
2. pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan sasaran

Berdasarkan tanggapan responden bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan dan sasaran hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 28 orang ( 65 % ) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan sasaran.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan para pegawai telah sesuai dengan ketentuan dan sasaran organisasi, tetapi tetap masih harus ada pengawasan dan penjelasan mengenai ketentuan dan sasaran organisasi supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik .

Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari Camat Paseh bahwa para pegawai sudah bekerja sesuai dengan ketentuan dan sasaran organisasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai membawa kemajuan bagi organisasi kecamatan khususnya.

1. Pekerjaan yang dilakukan memenuhi target yang telah ditentukan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah memenuhi target yang telah ditentukan, hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 27 orang ( 63 % ) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai memenuhi target yangg telah ditentukan.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai memenuhi target yang telah ditentukan, namun masih perlu adanya evaluasi-evaluasi untuk meminimalisir hambatan yang akan terjadi dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memenuhi target yang telah dilakukan tetapi tetap selalu di lakukan evaluasi dan perbaikan untuk pencapaian target di masa mendatang

1. **Kualitas**
2. Setiap pekerjaan dilakukan tanpa ada kesalahan yang berarti.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih saja ada sedikit kesalahan, hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 26 orang ( 60 % ) menyatakan bahwa dalam melakukan setiap pekerjaan masih saja ada sedikit kesalahan.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa dalam pelaksanaan setiap pekerjaan pegawai masih saja ada yang melakukan kesalahan, namun semua itu tidak dijadikan hambatan selalu ada perbaikan sehingga tidak menjadikan cacat dalam penyelesaian pekerjaan itu.

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa memang masih ada kesalahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena memang manusia itu ada hilafnya. Namun kesalahan-kesalahan itu selalu cepat ditanggapi dan diperbaiki sehingga hasil pekerjaan menjadi sempurna kembali.

1. Pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tujuan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat mencapai tujuan, hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 28 orang ( 65 % ) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah cukup dapat mencapai tujuan.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tujuan,itu terlihat dari program-program kecamatan sedikitnya sudah terealisasi.

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah mencapa tujuan, namun tetap perlu ada peningkatan lagi untuk pencapaian tujuan yang lebih sempurna .

1. **Ketepatan waktu**
2. Pekerjaan yang dilakukan diselesaikan tepat waktu

Berdasarkan tanggapan responden bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih belum dapat diselesaikan tepat waktu, hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 22 orang ( 51 % ) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih saja ada yang yang belum selesai sesuai waktu yang telah ditenttukan, sehingga masih perlu adanya pengawasan dan evaluasi oleh Camat sehingga pegawai tidak bermalas-malasan dalam bekerja dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan ada saja pekerjaan yang belum diselesaikan oleh pegawai, namun Camat selalu bersikap tegas menegur pegawai agar dalam melakukan pekerjaan selalu giat sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.

1. **Produktivitas**
2. Pegawai memberikan respon terhadap tugas yang diberikan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa pegawai selalu memberikan respon terhadap tugas yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 23 orang ( 53 % ) menyatakan bahwa pegawai cukup merespon terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa pegawai cukup memberikan respon terhadap tugas yang diberikan, hal itu perlu di dukung dengan kemauan dan semangat dalam melakukan pekerjaan serta peralatan yang dapat memperlancar penyelesaian pekerjaan tersebut..

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa pegawai cukup merespon terhadap pekerjaan yang diberikan, meski kadang masih saja ada yang tidak sesuai dengan yang ditugaskan, hal ini karena terbatas pada kemampuan pegawai.

1. **Pengawasan biaya**
2. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai anggaran yang ditetapkan, hal itu dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 22 orang ( 51 % ) menyatakan bahwa pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan, namun masih perlu adanya cadangan anggaran karena kadang ada saja pekerjaan yang perlu penambahan anggaran tidak sesuai dengan apa yang telah dianggarkan.

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa memang kadang masih saja ada kegiatan yang anggarannya tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan, untuk meminimalisir terjadinya hal itu maka sebelum melakukan pekerjaan harus direncanakan dengan benar supaya tidak terjadi pembengkakan anggaran nantinya.

1. Tidak terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa tidak terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian besar tanggapan responden yaitu sebanyak 23 orang ( 53 % ) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah cukup baik,tidak terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan observasi terlihat bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi pemborosan, hal itu terlihat dari program kecamatan yang sudah terealisasi bahwa pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tidak terjadi pemborosan, karena sudah direncanakan terlebih dahulu.

Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, dapat dilihat dari rekapitulasi nilai pada tabel berikut :

**Tabel 5.1.13 Rekapitulasi Nilai Tertinggi Tentang Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Pertanyaan** | **Frekunsi** | **Hasil** |
| 1. | Kuantitas 1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan sasaran
2. Pekerjaan yang dilakukan memenuhi target yang telah ditentukan
 | 2827 | 65%63% |
| 2. | Kualitas 1. Setiap pekerjaan diselesaikan tanpa ada kesalahan yang berarti
2. Pekerjaan yang dilakukan dapay mencapai tujuan
 | 3028 | 69%65% |
| 3. | Ketepatan waktu 1. Pekerjaan yang dilakukan diselesaikan tepat waktu
 | 22 | 51% |
| 4. | Produktivitas 1. Pegawai memberikan respon terhadap tugas yang diberikan
 | 23 | 53% |
| 5. | Pengawasan biaya * 1. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.
	2. Tidak terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan
 | 2223 | 51%53% |
| Jumlah | 203 | 469 |
| Rata- rata = 469 : 8 = 59 % |

Sumber : Hasil Penelitian tahun 2013

Berdasarkan uraian – uraian tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja pegawai baru mencapai kategori cukup, hal ini terbukti dari persentase rata – rata nilai tertinggi kinerja pegawai tersebut hanya mencapai 59 %.

Untuk lebih memperjelas secara menyeluruh mengenai tingkat kualitas pelayanan publik, penyusun uraikan sebagai berikut :

1. Kuantitas 64 % ( Cukup )
2. Kualitas 67 % ( Cukup )
3. Ketepatan waktu 51 % ( Kurang baik)
4. Produktivitas 53 % ( Kurang baik )
5. Pengawasan biaya 52 % ( Kurang baik )

Berdasarkan uraian di atas, nampak bahwa dari penerapan kelima indikator kinerja pegawai baru mencapai nilai rata – rata 59 % berarti baru mencapai predikat “Cukup”.

Jadi kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang sudah cukup baik, hanya saja masih ada beberapa indikator yang belum dapat dilaksanakan secara maksimal.

Apabila menerapkan prinsip-prinsip human relations yang baru mencapai nilai rata – rata 60 % dan tingkat kinerja pegawai yang baru mencapai nilai rata – rata 59%, jelas bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pelaksanaan human relationsdengan kinerja pegawai.

Dengan demikian, maka hipotesis yang penyusun ajukan yaitu : “Jika pelaksanaan human relations oleh Camat Paseh berdasarkan prinsip-prinsip human relation, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh meningkat”, telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang penyusun lakukan tentang pelaksanaan human relationsoleh Camat Paseh Kabupaten Sumedang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang, penyusun dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan human relationspada Kantor Camat Paseh belum dilaksanakan secara maksimal. Hal tersebut terlihat dari kurang optimalnya penerapan prinsip-prinsip human relations*,* dimana dari 10 prinsip human relationsnilai rata-rata penerapannya baru mencapai 60% atau baru mencapai predikat cukup.
2. Pencapaian predikat “cukup” dalam penerapan prinsip-prinsip human relation, akan berpengaruh terhadap proses pelaksanaan pekerjaan dari seluruh pegawai, dalam arti hasil kerjanya belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja pegawai yang baru mencapai rata – rata sebesar 59 % dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data baru mencapai predikat “cukup”.
3. Oleh karena itu, jelaslah bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pelaksanaan human relation dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis yang penyusun ajukan yaitu : “Jika pelaksanaan human relation oleh Camat Paseh berdasarkan prinsip-prinsip human relation, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Paseh meningkat”, telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.
4. Adapun prinsip-prinsip human relationsyang sudah diterapkan cukup baik yaitu:
5. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut
6. Suasana kerja yang menyenangkan
7. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja
8. Manusia bawahan bukan mesin
9. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan
10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan

Sedangkan prinsip-prinsip human relationsyang belum dilaksanakan dengan baik, dalam arti masih perlu ditingkatkan lagi adalah sebagi berikut:

1. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal
2. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik
3. Alat perlengkapan yang cukup
4. *The right man on the right place*
5. Belum meningkatnya kinerja pegawai selain dari prinsip-prinsip human relationsyang belum dilaksanakan secara maksimal juga pelaksanaannya dihadapkan pada beberapa hambatan, sebagi berikut:
6. Terbatasnya pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat ayng maksimal
7. Terbatasnya pemberian penghargaan oleh Camat terhadap pegawai atas pelaksanan tugas dengan baik
8. Terbatasnya perlengkapan yang ada
9. Camat belum dapat menempatkan pegawainya pada tempat yang tepat

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut Camat Paseh telah melakukan upaya sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan sekolah ke tingkat yang lebih tinggi atau mengikuti kursus-kursus untuk meningkatkan karier prestasi bagi para pegawai tersebut.
2. Memberikan penghar gaan kepada pegawai yang berprestasi baik dalam bentuk piagam penghargaan, piala, pujian dan lain-lain. juga dalam bentuk hadiah langsung berupa materi disesuaikan dengan prestasi yang diraih.
3. Mengajukan usulan pengadaan peralatan melalui anggaran rutin maupun melalui proyek bantuan secara bertahap setiap tahun.
4. Meneliti terlebih dahulu terhadap pgawai baru untuk ditempatkan di tempat yang tepat, disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kemampuannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdulrachman, Arifin. 1973. *Kerangka Pokok – Pokok Management Umum.* Jakarta : Ichtiar baru –Van Hoeven.

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta :Rineka Putra

Atmosudirdjo, Prayudi. 1970. *Ilmu Administrasi.* Jakarta : Untang University Press

Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relations & Publik Relations.* Bandung : Bandar Maju

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja.* Bandung : Alfabeta.

Hasibuan, Malayu SP. 2000. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Gunung Agung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung

Moeheriono. 2009. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi publik.* Bandung : Alfabet

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung : Alfabeta

Siagian, Sondang. 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi – fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian administrasi.* Bandung : Alfabeta

The Liang Gie. 1972. Kamus Administrasi. Jakarta. Bumi Aksara

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo