

# PELAKSANAAN *HUMAN RELATION* OLEH CAMAT DALAM MENCAPAI SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SINDANG BARANG KABUPATEN CIANJUR

Oleh :  
**Burhan Nurdin**

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul: “Pelaksanaan *Human Relations* oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Mencapai Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang obyektif mengenai pelaksanaan *human relations* yang dilakukan oleh camat sebagai salah satu upaya untuk mencapai semangat kerja pegawai. Disamping itu, untuk mengetahui faktor-faktor hambatan yang dihadapi oleh Camat dalam pelaksanaan *human relations*, serta upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Camat untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dalam pencapaian semangat kerja. Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah : “Jika pelaksanaan *human relations* yang dilakukan oleh Camat berdasarkan pada prinsip-prinsip *human relations*, maka hal ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis yaitu, metode penelitian yang menggambarkan, menguraikan, melukiskan suatu keadaan yang sedang berlangsung berdasarkan data dan informasi yang diperoleh yang bersifat aktual dan faktual. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah : Studi kepustakaan, Studi lapangan, melalui Observasi, Wawancara, dan Penyebaran angket. Hasil pengolahan data dalam pembahasan angket variable bebas menunjukkan nilai 56,32 % dan untuk pembahasan angket variable terikat menunjukkan nilai 53,19%, keduanya berada pada garis kontinum pada Kriteria cukup baik. Oleh karena itu hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini dapat diterima karena telah teruji keberadaannya. Hasil penelitian dan pengolahan angket serta hambatan yang dihadapi oleh Camat dalam pelaksanaan *Human Relations* dijadikan dasar oleh penulis untuk mengajukan beberapa saran. Agar pelaksanaan *Human Relations* dapat terlaksana secara optimal, maka Camat di dalam melaksanakan *Human Relations* hendaknya menggunakan prinsip-prinsip *Human Relations*, sehingga kerja pegawai dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci : *Human Relation*, Semangat Kerja

## A. PENDAHULUAN

Sebagaimana diketahui bahwa setelah diberlakukannya UU NO. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka dalam kegiatannya Kecamatan yang semula sebagai Kepala Wilayah sekarang berubah menjadi Perangkat Daerah, maka dalam melaksanakan tugas sebagai kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati kepada Camat. Dapat diartikan bahwa Perangkat Daerah Kecamatan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dengan demikian tugas pokok dan fungsi Camat adalah melaksanakan sebagian kewenangan Bupati di dalam melaksanakan, mengkoordinasikan, merumuskan tujuan dan sasaran penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan. dalam melaksanakan, mengkoordinasikan, merumuskan tujuan dan sasaran penyelenggaraan pemerintah tersebut Kecamatan Sindang Barang tidak terlepas dari para pegawainya yaitu pegawai negeri yang merupakan unsur utama dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan Nasional.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi baik itu pimpinan dengan bawahan maupun pegawai dengan pegawai dapat memberikan semangat kerja yang dapat mempengaruhi setiap tindakan dan mengakibatkan tumbuhnya pikiran dan lahirnya pendapat serta sikap dan tingkah laku para pegawai.

Dalam hubungannya dengan hal tersebut, maka penerapan *human relations* oleh Camat sebagai Kepala Pemerintahan di Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur sangat diperlukan, karena *human relations* itu menjelaskan bagaimana menciptakan suatu hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai dengan pimpinan dalam suatu organisasi. Hal ini didasarkan untuk mengantisipasi tugas yang semakin kompleks yang memerlukan manajemen yang baik dalam hubungan manusiawi (*human relations*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur, penulis menemukan gejala-gejala yang menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang belum tercapai, yaitu : *pertama* Ketepatan waktu dan kehadiran pegawai dalam bekerja belum terlaksana sepenuhnya dengan baik. *Kedua* Masih adanya pegawai yang merasa kurang nyaman dalam melaksanakan kegiatannya. *Ketiga* Masih rendahnya mutu/hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing Misalnya, dalam penyelenggaraan penyusunan program kerja di mana pegawai belum memahami sepenuhnya metode bekerja, sehingga program kerja yang ditetapkan belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kedudukan dan peranan pegawai dalam pembangunan di era globalisasi seperti saat sekarang ini, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi baik itu pimpinan dengan bawahan maupun pegawai dengan pegawai dapat memberikan semangat kerja yang dapat mempengaruhi setiap tindakan dan mengakibatkan tumbuhnya pikiran dan lahirnya pendapat serta sikap dan tingkah laku para pegawai. Tujuan organisasi akan tercapai apabila pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik serta mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi bila dikerjakan oleh pegawai yang memiliki gairah dengan semangat kerja yang tinggi. Dalam hubungannya dengan hal tersebut, maka penerapan *human relations* oleh Camat sebagai Kepala Pemerintahan di Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur sangat diperlukan, karena *human relations* itu menjelaskan bagaimana menciptakan suatu hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai dengan pimpinan dalam suatu organi

Apabila ditelaah lebih lanjut gejala-gejala di atas tampaknya disebabkan pelaksanaan *human relations* belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari permasalahan-permasalahan seperti Sarana dan prasarana keperluan kantor yang masih kurang, seperti masih kurangnya komputer, hal ini tentunya menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Lalu belum terbina Informalitas dalam hubungan kerja dengan baik antara pimpinan dengan bawahan. Serta masih kurangnya Suasana kerja yang menyenangkan. Artinya belum terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, Selain itu masih terdapat meja-meja dan kursi serta lemari yang belum teratur dengan baik.

Tujuan Penelitian adalah (1) Mengetahui bagaimana pelaksanaan *human relation*, (2) Mengetahui faktor-faktor yang menghambat terhadap pelaksanaan *human relation*, (3) upaya-upaya yang dilakukan dalam mencapai semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian *Human Relation*

*Human relations* dalam pelaksanaan suatu rencana pada dasarnya merupakan salah satu aspek dari pengendalian yang sangat penting. Tanpa adanya *human relations* dalam suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun mengenai *human relations*, penulis mengutip beberapa pendapat dari para ahli, antara lain sebagai berikut : Musanef (1996 : 66) mengemukakan pengertian *human relations* sebagai berikut :

“*Human Relations* adalah segala hubungan baik yang bersifat informal maupun yang bersifat nonformal, yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan, oleh atasan terhadap atasan dalam usaha untuk memupukan suatu kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Selanjutnya Effendi, (1992 : 50) mengemukakan bahwa *Human relations* adalah sebagai berikut :

“*Human Relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work Situation*) dan dalam organisasi kekayaan (*work Organization*) dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.”

Ahli lain Siagian (1998 : 7) mengemukakan pengertian *human relations* adalah sebagai berikut:

“*Human Relations* adalah keseluruhan rangkaian hubungan yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.”

Gie (1994 : 157), memberikan pengertian *human relations* sebagai berikut :  
“*Human relations* adalah segenap aktivitas menyatu padukan manusia dengan pekerjaan dalam suatu organisasi yang memungkinkan perkembangan diri manusia sepenuhnya sehingga antara manusia dengan kerja itu terdapat hubungan timbal balik yang bermanfaat.”

Abdulrachman (1979 : 149), mengemukakan pengertian *Human relations* sebagai berikut :

“*Human relations* adalah kegiatan-kegiatan untuk memberikan pemuasan kepada kebutuhan-kebutuhan manusia, terutama kebutuhan-kebutuhan psikologi dan social psikologi sehingga orang suka memberikan *good will* untuk adanya pengertian atau saling pengertian, suka bantu membantu, suka bekerjasama dan tidak menghalangi tercapainya tujuan.”

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa *human relations* merupakan seni dan ilmu pengetahuan terapan (*aplied art and accidance*), yang mempersoalkan hubungan manusia dalam organisasi dalam rangka mewujudkan suatu kerjasama atau hubungan yang harmonis dalam suatu lingkungan

kerja pada organisasi yang bersangkutan. Dalam hubungan atau kerjasama tersebut terdapat ciri-ciri yang hakiki dari *human relations*, bukan hanya *human* dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam makna rohani manusia yang tertuju pada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan aspek-aspek kejiwaannya yang terdapat dalam diri manusia.

## 2. Pengertian Semangat Kerja

Setiap pimpinan dalam organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar bawahan atau pegawainya selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta tepat pada waktunya, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik, tidak hanya ditunjang oleh peralatan kantor yang sudah modern tetapi yang lebih penting adalah faktor manusianya.

Pimpinan harus melakukan berbagai usaha seperti mengadakan pendidikan dan latihan serta memberikan motivasi terhadap bawahannya, sehingga timbul keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik atau dengan kata lain akan timbul semangat dalam bekerja. Adapun pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (1994 : 160) adalah sebagai berikut : "semangat kerja yaitu melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan menurut Leighton dalam Moekijat (1989 : 130) mengemukakan semangat kerja adalah sebagai berikut :

"Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama "Bekerja sama" menekankan dengan tugas hakekat saling hubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama "Dengan giat dan konsekuen" menunjukkan caranya untuk sampai kepada melalui disiplin bersama "Tujuan bersama" menjelaskan, bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semuanya menginginkan."

Selanjutnya pengertian semangat kerja pegawai menurut Deyner dalam Moekijat (1997 : 7) mengemukakan unsur-unsur semangat kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Perpindahan tenaga kerja yang tinggi
2. Bertambahnya tindakan disipliner
3. Mutu pekerjaan yang kurang baik
4. Penjagaan waktu yang kurang baik
5. Kurangnya ada kerjasama
6. Hubungan antar manusia yang kurang baik."

Semangat kerja pegawai dapat dikatakan sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang tercermin dalam interaksi. Sikap atau perilaku serta tindakannya dalam menghadapi dan melaksanakan setiap pekerjaannya, dimana perilaku dan tindakan seseorang itu sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipengaruhi. Begitu juga dengan para pegawai dalam suatu instansi semangat kerjanya sangat dipengaruhi dan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan yang ingin mereka capai. Mereka akan bersedia dan mau melaksanakan tugasnya dengan baik apabila ada perhatian tersendiri dari pimpinan terhadap hasil kerjanya sebagai dasar untuk memenuhi keinginannya.

### 3. Hubungan antara Human Relation dan Semangat Kerja

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa *human relations* adalah hubungan baik antara anggota organisasi, baik antara atasan dengan atasan, bawahan dengan atasan, ataupun bawahan dengan bawahan, sehingga tercipta suatu *team work* dalam organisasi guna merealisasikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. *Human relations* dalam organisasi perlu diciptakan sedemikian rupa, agar anggota organisasi menjadi betah dan tercipta kegairahan kerja yang dapat mencapai semangat kerja pegawai.

Semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan pula oleh kemampuan pimpinan organisasi dalam mempengaruhi dan mengatur pegawai yang menjadi bawahannya. Adanya *human relations* yang dilaksanakan berdasarkan kepada prinsip-prinsip *human relations* akan menentukan kegairahan dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini jelas akan sangat menentukan terhadap pencapaian tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara semangat kerja pegawai dengan *human relations* adalah bahwa semangat seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh *human relations* yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Jika *human relations* yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik, jelas akan mendukung bagi tercapainya semangat kerja pegawai, dan keadaan yang demikian jelas akan sangat mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. analisis kualitatif, yaitu suatu teknik menarik kesimpulan dengan cara menganalisa dan membandingkan data yang diperoleh atau terkumpul. Kirk dan Miller dalam Moleong (1990 : 3), mengemukakan sebagai berikut :

“Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan kepada pengamatan fundamental tergan-tung kepada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tertentu dalam bahasa dan peristilahan”.

Dalam proses pembahasannya, penulis menggunakan skala *likert*. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010 : 107), sebagai berikut :

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”.

Dengan skala *likert*, maka variabel bebas (motivasi) dan variabel terikat (efektivitas) yang akan diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian variabel bebas dan terikat tersebut dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat terukur, komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan titik tolak untuk penyusunan item *instrument* yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden

#### D. HASIL PEMBAHASAN

Pelaksanaan *human relations* oleh Camat di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memperlancar proses terselesaikannya satu tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi, sehingga pada akhirnya dapat mendukung atau mempercepat terhadap usaha-usaha yang diarahkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka untuk menunjang tujuan organisasi yang telah ditetapkan, diperlukan suatu hubungan kerja yang serasi dan harmonis dengan para bawahan, karena proses kegiatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tidak mungkin akan berjalan dengan baik tanpa adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahannya.

Pimpinan organisasi dituntut untuk memahami dan menjalankan prinsip-prinsip *human relations* dalam kepemimpinannya, sehingga dalam memimpin bawahannya tidak mengalami hambatan. Dalam upaya menggerakkan dan memberikan dorongan kepada para pegawai agar dapat bekerja dengan giat dan baik, pemimpin organisasi perlu melaksanakan prinsip-prinsip *human relations*, sehingga pegawai merasa senang dan bergairah, serta penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai, pelaksanaan *human relations* yang dilakukan oleh Camat dalam upaya mencapai semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur, penulis akan menelusurinya melalui prinsip-prinsip *human relations* sesuai dengan hipotesis yang telah penulis rumuskan pada penelitian ini. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel *human relation*, penulis sajikan pada tabel rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut :

TABEL TANGGAPAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL *HUMAN RELATION*

No	Pernyataan	Skor	Prosentase
1	Adanya Keselarasan	63	60.00%
2	Pengaturan Ruang Kerja	61	58.10%
3	Pengaturan Sirkulasi Udara	62	59.05%
4	Perlakuan Atasan	61	58.10%
5	Adanya Hubungan Kerja	64	60.95%
6	Informalitas yang Wajar	48	45.71%
7	Adanya Perhatian	65	61.90%
8	Adanya perlakuan yang lebih baik oleh atasan	62	59.05%
9	Pemberian Kesempatan	48	45.71%
10	Pekerjaan yang Bersifat Menarik	62	59.05%
11	Pemberian Penghargaan	68	64.76%
12	Adanya perlakuan yang lebih baik dari atasan	56	53.33%
13	Penerimaan pegawai	48	45.71%
14	Balas Jasa yang setimpal	60	57.14%
	<b>JUMLAH</b>	<b>828</b>	<b>56.33%</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan dalam hal ini adalah Camat dalam melaksanakan *human relations* telah berdasarkan prinsip-prinsip *human relations*, namun belum dilaksanakan secara optimal, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dari jumlah tanggapan responden angket secara keseluruhan untuk variabel *human relations* berjumlah 828 nilai angka, dari skor ideal sebesar 1470, sehingga diperoleh prosentase  $828/1470 = 56,33\%$ .

Bila dilihat pada garis kontinum di atas, maka pelaksanaan, *human relations* dalam upaya mencapai semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur termasuk dalam kriteria cukup baik, namun belum dilaksanakan secara optimal. Apabila *human relations* yang dilakukan oleh pimpinan/Camat di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur berdasarkan kepada prinsip-prinsip *human relations* secara optimal, maka perolehan persentase penilaiannya akan termasuk kedalam kategori sangat baik. Hasil seperti ini tentunya akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur.

Di dalam kegiatan suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta masing-masing mempunyai tugas yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor penghambat dalam pencapaian tujuan atau sasaran yang telah direncanakan sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor yang tidak dapat diperhitungkan serta faktor manusia yang mempunyai keinginan yang berbeda-beda. Demikian juga dalam pelaksanaan *human relations* oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur, untuk mencapai semangat kerja pegawai menemui berbagai hambatan-hambatan, yaitu : 1) Adanya informalitas yang wajar dalam hubungan kerja belum dilaksanakan sepenuhnya. Hal ini disebabkan hubungan kerja yang selama ini dilakukan dengan cara bersifat formal dan informal belum tercipta dengan baik terlihat masih adanya jarak antara atasan dan bawahan dalam hal komunikasi, sehingga kenyataan tersebut menimbulkan kekakuan serta kejenuhan bagi para pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. 2). Suasana kerja yang menyangkut pengaturan ruangan kerja belum dirasakan baik sepenuhnya oleh pegawai. Hal ini dilihat dari terdapatnya kondisi kerja yang kurang mencerminkan kesatuan kerja karena keadaan fasilitas kerja yang kurang memadai. 3) Pimpinan/Camat belum berusaha untuk memberikan saran kepada pegawainya agar tidak melakukan tuntutan yang tidak perlu.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat selaku pimpinan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pada Pelaksanaan *Human Relations* Untuk Mencapai Semangat Kerja Pegawai yaitu, 1) Pimpinan/Camat berusaha untuk menyeimbangkan antara informalitas dengan formalitas sehingga tidak adanya jarak antara atasan dengan bawahan dalam hal komunikasi yang dapat mengakibatkan kekakuan serta kejenuhan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. 2) Pimpinan/Camat berusaha untuk menata kembali lingkungan kerja agar tercapai semangat kerja pegawai seperti, menata kembali kursi, meja, penerangan lampu yang cukup, dan alat-alat yang lengkap sehingga terjalinnya hubungan kerja yang harmonis yang dapat mencerminkan kesatuan kerja yang utuh. 3) Pimpinan/Camat berusaha untuk memberikan saran kepada pegawainya agar tidak melakukan tuntutan yang tidak perlu, misalnya pimpinan/Camat memberikan penjelasan tentang keadaan kantor tersebut. Hal itu penting agar Pegawai mengerti dengan situasi kantor tersebut.

Demikian upaya-upaya yang dilakukan oleh pimpinan/Camat dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan *Human Relations* Sebagai Salah Satu Upaya Untuk Mencapai Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur.

Tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja, penulis sajikan pada Tabel Rekapitulasi sebagai berikut :

TABEL REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL SEMANGAT KERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Skor	Prosentase
1	Adanya produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas	58	55%
2	Absensi kerja pegawai dalam Melaksanakan tugas	52	50%
3	Adanya upaya untuk memperkecil perpindahan pegawai	51	49%
4	Adanya inisiatif untuk menjaga peralatan kantor	59	56%
5	Adanya upaya untuk mengatasi kegelisahan pegawai	56	53%
6	Adanya pemberian saran untuk melakukan tuntutan yang tidak perlu	50	48%
7	Adanya upaya untuk mencegah mogok kerja pegawai	65	62%
J U M L A H		392	53,20%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian.

Berdasarkan tabel tersebut penilaian hasil penelitian melalui angket secara keseluruhan untuk variabel semangat kerja pegawai diperoleh nilai 392 sedangkan skor ideal adalah 735, dengan demikian dapat diperoleh prosentase tanggapan responden yaitu  $392/735$  adalah 53,20% berada pada kriteria cukup baik, dengan demikian semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur, menurut persepsi 21 orang responden termasuk pada kriteria cukup baik.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. *human relations* mempunyai fungsi yang sangat penting sebagai salah satu upaya untuk mencapai semangat kerja pegawai, dengan melaksanakan fungsi *human relations* yang benar, maka pegawai merasa di hargai dan dihormati para pegawai akan merasa senang berada ditempat kerja, sehingga dapat mencapai semangat kerja pada kantor tersebut.
- b. Namun pelaksanaan *human relations* oleh Camat belum sepenuhnya menggunakan prinsip-prinsip *human relations*, sehingga semangat kerja pegawai di kantor Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur belum sepenuhnya tercapai secara



menyeluruh dan berkesinambungan. *Human relation* melalui prinsip-prinsip *human relation*, yaitu adanya informalitas yang wajar dalam, hubungan kerja, serta suasana kerja yang menyangkut pengaturan ruangan kerja belum dirasakan baik sepenuhnya, ini terlihat dari adanya pegawai yang menjawab pimpinan/Camat tidak pernah menciptakan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja dan tidak pernah memperhatikan pengaturan ruangan kerja pegawai.

## 2. Saran

- a. Mengenai pelaksanaan *human relation* oleh Camat sebagai salah satu upaya untuk mencapai semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur, dengan ini penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut : Pertama, Pimpinan/Camat perlu memperhatikan Sarana dan prasarana keperluan kantor yang masih kurang, seperti masih kurangnya komputer, hal ini tentunya menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
- b. Melaksanakan komunikasi yang bersifat terbuka dengan bawahannya yang dapat dilakukan pada waktu istirahat, seperti mengadakan pertemuan rutin yang bersifat non formal dengan para bawahannya, sehingga akan terjalin hubungan yang lebih akrab.
- c. memberikan saran kepada pegawainya agar tidak melakukan tuntutan yang tidak perlu, misalnya pimpinan/Camat memberikan penjelasan tentang keadaan kantor tersebut. Hal itu penting agar pegawai mengerti dengan situasi kantor tersebut.
- d. Pimpinan/Camat perlu bersikap terbuka kepada bawahan yang demokratis dimanipestasikan terutama oleh hubungan yang informal artinya semakin baik administrasi dan manajemen suatu organisasi hubungan kerjanya semakin informal, tanpa melakukan segi formal dari kerja itu, sehingga tercapai keseimbangan dari informalitas dan formalitas dalam hubungan kerja serta dapat mengantisipasi hal yang dapat menimbulkan kekakuan serta kejenuhan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.
- e. Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya yang menjadi bawahannya, yaitu dengan cara memberikan izin untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada, karena dengan mengikuti pendidikan khusus atau pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan dan wawasan yang dimaksudkan untuk memperlancar dan mempermudah di dalam pencapaian tujuan organisasi, diharapkan kesalahan serta kekeliruan di dalam pelaksanaan pekerjaan tidak akan terjadi serta menambah pengalaman dan wawasan pegawai. Keenam, Pimpinan/Camat perlu menempatkan pegawai yang menjadi bawahannya sesuai dengan latar belakang pendidikan serta keahliannya masing-masing. Ini di laksanakan agar pegawai cepat tanggap dalam melaksanakan suatu pekerjaannya, penempatan pegawai sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan, dimaksudkan agar kekeliruan-kekeliruan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan/instansi dapat dihindari, sehingga di dalam pencapaian tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

## F. DAFTAR PUSTAKA

Abdulrachman, Arifin, 2003 Kerangka- Kerangka Pokok Manajemen Umum, PT Ikhtiar Baru Van hoeva, Jakarta.

Effendi, Onong, Uchyana, 1992 *Human Relation dan Public Relation*, Mandar Maju Cianjur.

Gie, The Liang, 1994 *Administrasi Perkantoran*, Nur Cahya, Yogyakarta.

Moekijat, 1989 *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Musanef, 1996 *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.

Nitisemito, Alex, S. 1994 *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Siagian, Sondang, P. 1998 *Filsafat Administrasi*, CV Haji Masagung, Jakarta.

Sugiyono, 2010 *Metode Penelitian Administrasi*, PT. Alfa Beta, Cianjur.

Sumber Bacaan Lain :

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, tentang pokok-pokok pemerintahan