

PELAKSANAAN *HUMAN RELATION* OLEH KEPALADESA DI DESA KARANGAMPEL KECAMATAN BAREGBEG KABUPATEN CIAMIS

BAYU NUR ASIH

ABSTRAK

Pelaksanaan human relation belum terlaksana dengan baik. Terlihat adanya pegawai malas disebabkan suasana kerja kurang menyenangkan, terlambat menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya perlengkapan memadai, kurangnya tanggung jawab bekerja karena tidak terlaksana prinsip the right man on the right place. Diduga prinsip human relation belum dilaksanakan cukup baik. Hasil peninjauan tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut bagaimana pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa, hambatan-hambatan dalam pelaksanaan human relation, serta upaya-upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa di Desa Karang ampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis.

penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif, Penelitian bertujuan memperoleh gambaran pelaksanaan human relation dan masukan berupa sumbangan pikiran bagi Kepala Desa dan Pegawai dalam melaksanakan human relation guna meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia Pegawai. hasil observasi prinsip kesatu sampai sepuluh telah dilaksanakan dengan cukup baik, Berdasarkan wawancara disimpulkan Kepala Desa memahami human relation dan prinsip-prinsipnya, sehingga Kepala Desa berusaha menerapkannya dalam hubungan kerja dengan pegawai agar tercipta dengan baik, seperti memberikan arahan terhadap pegawai sesuai tupoksinya masing-masing. hasil observasi Kepala Desa berusaha menerapkan prinsip human relation kepada pegawainya.

Kata Kunci: Pelaksanaan Human Relation, Prinsip-Prinsip Human Relation, Kepala Desa, dan Pegawai

A. PENDAHULUAN

Human Relation merupakan inti dari kepemimpinan dan human relation merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai atau bawahan agar bekerja dengan baik dan agar para pegawai atau bawahan merasa senang sehingga mudah untuk digerakan demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Agar tujuan dari organisasi dapat tercapai maka seorang pemimpin harus mengetahui bakat dan keahlian pegawainya serta harus memahami sifat hakiki dari setiap individu dalam organisasi dan memperkecil perbedaan antara orang-orang dalam organisasi yang merupakan prasyarat yang sangat penting dalam usaha menggerakkan pegawainya.

Penerapan human relation seorang pemimpin sangat diperlukan, karena human relations menjelaskan bagaimana menciptakan suatu hubungan yang harmonis diantara pegawai dengan pimpinan dalam suatu organisasi.

Salah satu upaya membentuk perilaku individu agar dapat bekerja sama dengan baik, serasi, harmonis, dan terarah disertai dengan perasaan bahagia serta tenang hati di antara kedua belah pihak, baik antara pimpinan maupun pegawai perlu di laksanakan human relations. Dengan suasana kerja yang menyenangkan, para pegawai dapat mencurahkan tenaga serta pikirannya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis, ditemukan beberapa permasalahan mengenai belum optimalnya pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa, hal ini dapat dilihat dengan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Adanya suasana kerja yang kurang menyenangkan sehingga menimbulkan rasa malas bekerja terhadap pegawai, terlihat masih adanya beberapa pegawai

yang tidak mentaati jam kerja. Hal ini nampak dari adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dari ketentuan seharusnya. Contoh : Ada beberapa pegawai yang datang ke kantor pukul 08.00 WIB dan pulang jam 11.00 WIB, padahal ketentuan seharusnya jam kerja Senin-Kamis Jam 07.15-14.30, hari jumat 07.15- 14.15 WIB.

2. Pimpinan kurang memperhatikan prinsip *the right man on the right place* sehingga mengakibatkan kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas pekerjaannya. Contoh : pegawai lulusan S1 pendidikan di tempatkan di bagian keuangan, padahal yang seharusnya di tempatkan pada bagian umum.
3. Pimpinan kurang mengupayakan alat perlengkapan. Sehingga alat perlengkapan kurang memadai, hal ini terlihat dari kurangnya jumlah komputer yang tersedia dibandingkan dengan tugas pekerjaan yang harus di selesaikan, sehingga menyebabkan penyelesaian tugas pekerjaan sering mengalami keterlambatan.

Selanjutnya untuk mempermudah proses penganalisaan terkait dengan permasalahan di atas, maka disusun rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis ?
3. Bagaimana upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis?

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Human Relation

Pada hakekatnya dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, aktivitas Human Relations memegang peranan yang sangat penting karena semakin hari semakin dirasakan manfaatnya dalam membina hubungan antara manusia di dalam suatu organisasi, menghilangkan benturan-benturan psikologis an konflik-konflik antara

kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi yang terjadi di antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, meskipun tidak menyeluruh.

Berikut ini penulis mengemukakan beberapa pendapat para ahli untuk memperoleh pengertian Human Relation, yaitu sebagai berikut :

Effendy (2009 : 48) Human Relation dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

Dan secara sempit Effendy (2009 : 50) mengemukakan bahwa Human Relations adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekaryaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Apabila individu-individu di dalam suatu organisasi telah dapat menyatukan dirinya dengan setiap pekerjaan dan merasa perlu dengan pekerjaan tersebut karena ia merasakan manfaat dan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya. Kondisi seperti itu yang sangat di butuhkan untuk mempertahankan dan memelihara keutuhan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Siagian (2008 : 6) Human Relation 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 *team work* dan suasana kerja yang serasi dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

Manusia di dalam suatu organisasi baik hubungan formal maupun informal dalam menciptakan dan mewujudkan suatu kerja sama yang intim dan harmonis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan di landasi saling pengertian dan saling menghargai.

Dari pengertian human relation itu dapat ditarik kesimpulan bahwa human relation adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. Jadi human relation bukan suatu keadaan yang

pasif, melainkan suatu aktivitas, suatu kegiatan. Dan dipandang dari sudut pandang seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin sebuah kelompok, human relation adalah pengintegrasian orang-orang kedalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial.

2. Prinsip-Prinsip Human Relation

Pemahaman yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam mengetahui karakteristik pegawainya yaitu dengan menerapkan prinsip-prinsip dari human relations. Siagian (2008 : 75-77) mengemukakan prinsip-prinsip human relation, meliputi :

a. Harus ada sinkronisasi antara tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu di dalam organisasi tersebut. 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 kebutuhannya dengan efisien dan ekonomis tanpa bekerja sama dengan orang lain. Bekerja sama dengan orang lain berarti menggabungkan diri dengan berbagai organisasi. William H. White menyebut manusia itu sebagai “ manusia organisasi”. Akan tetapi, manusia itu pada dasarnya adalah makhluk yang egoistis, maka manusia dijaga agar jangan sampai ia berusaha mencapai tujuan pribadinya dengan sama sekali melupakan tugas dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Artinya di dalam kehidupan berorganisasi perlu dijaga agar jangan sampai timbul pertentangan yang tajam antara tujuan orang-orang di dalam organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri. Karenanya harus diusahakan 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 itu.

- b. Suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan disini berarti sangat luas yang dimaksud meliputi : (1) pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dan tidak rutin, (2) hubungan kerja yang intim, (3) lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja, seperti penerangan lampu yang cukup, alat-alat yang lengkap, ventilasi ruangan yang cukup memberi udara segar, dan (4) perlakuan yang adil.
- c. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja. Suatu organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang dipimpin dengan cara-cara yang demokratis. Administrasi dan manajemen yang demokratis sering disebut dengan istilah *open administration and management, permissive administration and management, participative administration and management*. Sifat keterbukaan organisasi yang demokratis dimanifestasikan terutama oleh hubungan kerja yang informal. Artinya semakin baik administrasi dan manajemen suatu organisasi, hubungan kerjanya semakin informal, tanpa melupakan segi formal dari hubungan kerja itu. Memang pimpinan organisasi harus dapat mencapai keseimbangan antara informalitas dan formalitas dalam hubungan kerja. Jika informalitas dibiarkan terlalu menguasai hubungan kerja, rasa hormat terhadap pimpinan dapat berkurang. Sebaliknya, jika informalitas terlalu menonjol, maka kekakuan dalam hubungan kerja akan timbul yang mengakibatkan kelambatan-kelambatan.
- d. Manusia bukanlah mesin. Berbeda dari uang, mesin, metode, materiil, dan alat-alat produksi yang lain, manusia ingin diperlakukan secara terhormat. Kepribadiannya diakui, keinginannya diperhatikan, kebutuhannya yang materiil dan nonmateriil dipenuhi dan kemampuannya dikembangkan secara teratur. Untuk ini pengertian, penghargaan, dan perasaan memegang peranan yang menentukan.

- e. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal. Kepada setiap orang di dalam organisasi harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kapasitas mentalnya melalui pendidikan, latihan baik yang bersifat latihan jabatan atau *on-the-job training* maupun yang bersifat *off-the-job training* dan cara-cara pengembangan lainnya *tour of duty*, *tour of area*, dan lain-lain teknik.
- f. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Seorang yang bersungguh-sungguh mau bekerja akan tidak menyenangi pekerjaan yang bersifat rutin. Baginya pekerjaan yang demikian akan segera membosankan. Sebaliknya, pekerjaan yang *interessant* dan penuh tantangan akan memperbesar kegairahan bekerjanya, memperluas imajinasinya dan memperhebat daya kreasi serta inisiatifnya.
- g. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (*extraordinary performance*). Pimpinan harus cepat mengakui dan menghargai pelaksanaan tugas dengan baik oleh seseorang bawahan. Bentuk pengakuan dan penghargaan itu dapat berbentuk kenaikan pangkat luar biasa, kenaikan gaji berkala luar biasa, hadiah uang, surat penghargaan, dan kombinasi dari beberapa hal itu.
- h. Alat perlengkapan yang cukup. Sering keterlambatan terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya alat perlengkapan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. Memang administrasi dan manajemen sering beroperasi dalam keadaan serba kekurangan, akan tetapi paling sedikit, alat yang minimal diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik harus tersedia.
- i. *“the right man on the right place”*. Setiap orang harus ditempatkan menurut keahlian dan kecakapannya. Untuk ini sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui apa bakat, kecakapan, dan keahlian bawahannya. Harus diketahui pula batas-batas kemampuannya. Dalam organisasi dikenal apa yang disebut *“occupational incompetence”*. Artinya ada batas-batas

maksimal untuk dicapai oleh seseorang dalam kariernya. Ada yang sangat baik sebagai kepala biro, ia akan mencapai *“occupational incompetence”* itu. Jika dia didudukkan sebagai kepala biro, ia akan kehilangan kegairahan bekerja, karena ia akan selalu *“frustrated”*, tidak merasa pasti akan tindakan dan keputusannya yang berakibat ketidakberesan dalam pelaksanaan tugas.

- j. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan. Kepada setiap orang di dalam organisasi harus diberikan imbalan yang setimpal dengan jasa yang diberikan dan sekaligus dapat menjamin tingkat hidup yang layak baginya dan keluarganya. Prinsip ini merupakan salah satu prinsip yang tersulit dipraktikkan oleh suatu negara yang miskin dan sedang berkembang karena adanya lingkaran setan berupa pendapatan per kapita dan nasional yang rendah, perekonomian yang tidak stabil, produktivitas yang rendah serta *managerial* dan *technological skills* yang masih sangat kurang. Meskipun demikian, pimpinan harus berusaha untuk sedapat mungkin menerapkan prinsip ini di barengi prinsip *“equal pay for equal work”* dan *“a fair day’s pay for a fair day’s work”*.

Penerapan prinsip-prinsip human relation merupakan hal yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan, dimana pekerjaan harus pula memberikan suatu pendapat psikis pada seseorang. Dengan demikian secara keseluruhan bahwa prinsip-prinsip human relation memberi jaminan kepastian terhadap pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

3. Hubungan Human Relation Dengan Kepala Desa

Seorang pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian, (2008 : 74) bahwa :

“Human Relation adalah inti dari kepemimpinan” ini berarti pimpinan suatu organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan cara menggerakkan pegawai agar mau

bekerjasama agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai”. Seorang pimpinan yang mengerti fungsinya dan dapat menggunakan kecakapan yaitu yang mengetahui bidang tugasnya, tanggap terhadap lingkungan, melaksanakan kegiatan human relation, mampu melakukan komunikasi baik ke dalam maupun keluar, cepat dan tepat dalam mengadakan hubungan kerja.

Setiap pimpinan yang diberi kepercayaan untuk menjadi pimpinan dalam suatu organisasi, selalu berusaha agar kepemimpinannya didukung oleh pegawai bukan karena mengangkatnya saja, melainkan karena kemampuan kepemimpinan yang dirasakan bawahan untuk bekerjasama dalam satuan organisasi. Tentang pentingnya peran pimpinan dalam kegiatan human relation, dapat penulis kemukakan bahwa kegiatan itu tidak akan berhasil tanpa adanya pimpinan dan kepemimpinannya dalam suatu organisasi, Karena pentingnya peran pimpinan dalam melaksanakan kegiatan human relation dalam suatu organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena penelitian ini bertujuan memperoleh pemaparan yang objektif dan mengungkapkan gambaran masalah yang terjadi pada saat penelitian ini berlangsung khususnya mengenai Pelaksanaan Human Relation Oleh Kepala Desa Di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 12 orang. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara) dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini adalah *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verivikation* (verifikasi data).

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pelaksanaan Human Relation Oleh Kepala Desa di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis

Untuk dapat menganalisis pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten

Ciamis, penulis mengacu kepada sepuluh dimensi dalam human relation sebagai berikut :

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu

Berdasarkan penelitian mengenai harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu yang terdiri dari adanya sikap tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dan pimpinan mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pegawai cukup baik. Hal ini terlihat dari terselesaikannya pekerjaan yang pimpinan berikan kepada pegawai, namun terdapat pegawai yang belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi kerja pegawai dan kebiasaan pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya daripada kepentingan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2008 : 137) bahwa :

“hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama”.

2. Suasana Kerja yang Menyenangkan

Berdasarkan hasil penelitian yang terdiri dari pimpinan menyapa pegawai ketika bertemu, pimpinan berlaku adil terhadap semua pegawai, pimpinan mendamaikan perselisihan yang terjadi antar pegawai, pimpinan melakukan silaturahmi dengan pegawai cukup baik. Hal ini terlihat dari sikap saling menyapa antar pegawai ketika bertemu, dan adanya sikap pimpinan yang netral dalam menyelesaikan perselisihan antar pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Effendy (2009 : 50) mengemukakan bahwa :

Human Relations adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk mengugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai adanya rasa ghormat dan saling menghargai antar pimpinan dengan pegawai dan adanya keterbukaan antara pimpinan dengan pegawai cukup baik. Hal ini terlihat dari sikap pimpinan yang menghargai hasil kerja pegawai sekalipun hasil pekerjaan pegawai itu salah dan dalam menegur atau memberikan saran pimpinan selalu melakukan tatap muka dengan pegawai sehingga tidak terjadi salah paham antar keduanya, namun masih dijumpai sikap pimpinan yang keras dalam menyampaikan pendapat yang membuat pegawai sedikit tidak nyaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Effendy (2009 : 48) bahwa :

Human Relation dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

4. Manusia bawahan bukan mesin

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manusia bawahan bukan mesin dengan indikator pimpinan tidak memaksakan pekerjaan kepada pegawai di luar kemampuannya dan adanya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan materiil dan nonmateriil pegawai kurang baik. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai kemampuannya seperti sarjana pendidikan di tempatkan di kaur keuangan yang seharusnya di tempatkan di kaur umum, sehingga membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Alma (2010 : 215) bahwa : “human relation adalah salah satu kegiatan kepemimpinan yang menekankan kepada elemen manusia”.

5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melaksanakan pendidikan, pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan, dan pimpinan mengikutsertakan

pegawai dalam rapat-rapat atau seminar-seminar kurang baik. Hal ini terlihat ketika ada beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan, rapat, ataupun seminar karena sikap pimpinan yang selalu menunjuk orang sama untuk mengikuti pelatihan, rapat dan seminar sehingga akibat hal itu membuat pegawai lain merasa kurang di perhatikan oleh pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2008 :39) bahwa :“sikap dan perilaku positif serta produktifitas para karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh fasilitas dan kondisi, melainkan oleh perhatian dari manajemen kepada mereka”.

6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai memiliki kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaannya, dan pimpinan memberikan saran dan motivasi kepada pegawai untuk menyenangi pekerjaan yang di hadapinya sudah baik. hal ini terlihat dari sikap pimpinan yang selalu memberikan saran dan motivasi kepada pegawai yang di anggap kurang bergairah dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2008 :141) bahwa : “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat antusias mencapai hasil yang optimal”.

7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik

Berdasarkan hasil penelitian mengenai adanya kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan kerja pegawai dan pimpinan menghargai hasil kerja pegawai cukup baik, hal ini terlihat ketika pimpinan memuji hasil kerja pegawai yang membuat pegawai tersebut merasa senang dan dihargai oleh pimpinan. Sehingga dengan adanya sikap saling menghargai tersebut membuat hubungan kerja antar keduanya terlaksana dengan baik dan terwujudnya tujuan organisasi, Sejalan dengan pendapat Siagian (2008 : 6) bahwa:

Human Relation 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 *team work* dan suasana kerja yang serasi dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

8. Alat perlengkapan yang cukup

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketersediaan alat perlengkapan yang cukup guna menunjang pelaksanaan pekerjaan masih kurang baik. Hal ini menunjang kemudahan, kelancaran proses pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2010 : 211) bahwa :

Sarana dan prasarana dalam sebuah pelayanan publik merupakan sebuah media yang harus di penuhi secara baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Karena tidak dapat di pungkiri, sarana dan prasarana yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja dari pelayanan publik itu sendiri.

9. *The right man on the right place*

Berdasarkan penelitian mengenai pimpinan menempatkan pegawai sesuai dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki pegawai, dan pimpinan memperkerjakan pegawai sesuai dengan kemampuannya kurang baik. Hal ini terlihat, hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang belum sesuai dengan kemampuannya, seperti kaur keuangan yang di tempati oleh S1 pendidikan. Namun walaupun demikian pegawai selalu berusaha dan belajar untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sejalan dengan pendapat Effendy (2009 : 51) menjelaskan bahwa:

Suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. Jadi human relation bukan suatu keadaan yang pasif melainkan suatu aktivitas, suatu action oriented. Suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan, karena itu human relation adalah seni dan ilmu terapan.

10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa mengenai pimpinan memberikan imbalan atau upah insentif kepada pegawai yang berprestasi di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis kurang baik, hal ini di akibatkan kurangnya atau bahkan tidak adanya anggaran untuk pemberian imbalan atau upah insentif kepada pegawai yang berprestasi hal ini terlihat ketika pimpinan tidak segan untuk memberikan imbalan atau upah insentif dari

uangnya sendiri. Karena pemberian imbalan atau upah insentif kepada pegawai menurut pimpinan hal sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2008 : 39) bahwa : “sikap dan perilaku positif serta produktifitas para karyawan tidak terlalu di pengaruhi oleh fasilitas dan kondisi, melainkan oleh perhatian pimpinan kepada mereka”.

2. Hambatan – Hambatan Pelaksanaan Human Relation Oleh Kepala Desa di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis

Untuk dapat menganalisis hambatan-hambatan Pelaksanaan Human Relation Oleh Kepala Desa Di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis, penulis mengacu kepada sepuluh dimensi prinsip-prinsip human relation sebagai berikut :

1. Adanya keterbatasan anggaran untuk mengkutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan dan pegawai kurang memiliki kesadaran terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing
2. Dalam memberikan keputusan seringkali ada pegawai yang tidak setuju dengan keputusan pimpinan dan sering terjadi kesalahpahaman dalam perselisihan.
3. Ketidaksesuaian anggaran dan sulitnya menyesuaikan pekerjaan pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai
4. Kurangnya wawasan pegawai mengenai tata cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa rasa bosan dan kurangnya kebiasaan pegawai untuk menanyakan hal-hal yang di anggap sulit kepada pegawai yang lain dan pimpinan
5. Sulitnya mencocokkan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dan mencocokkan dengan posisi yang di butuhkan.

3. Upaya yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Pelaksanaan Human Relation Oleh Kepala Desa Di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis

Untuk dapat menganalisis upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa Di Desa Karangampel Kecamatan

Baregbeg Kabupaten Ciamis, penulis mengacu kepada sepuluh dimensi dalam prinsip-prinsip human relation sebagai berikut :

1. Upaya untuk mengatasi hambatan kurangnya anggaran yang dimiliki pimpinan mengusahakan anggaran dari anggaran yang lain sehingga pegawai dapat mengikuti pelatihan-pelatihan.
2. Upaya untuk mengatasi hambatan mengenai adanya beberapa pegawai yang tidak setuju dengan keputusan pimpinan, yakni dengan pimpinan menjelaskan apa yang menjadi kesalahpahaman antar keduanya, dan memberikan penjelasan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan keputusan pimpinan dengan cara memusyawarahkannya sehingga di dapatnya solusi dari hambatan tersebut.
3. Upaya untuk mengatasi hambatan mengenai sikap pimpinan yang tidak mau menerima saran dari pegawai, yakni pimpinan seyogyanya menelaah terlebih dahulu apa yang menjadi saran dari pegawai dan apabila saran tersebut benar untuk kemajuan organisasi seyogyanya pimpinan menerimanya dengan lapang dada dan mengenai sikap pimpinan yang keras dalam menyampaikan saran, yakni pimpinan seyogyanya bernada lembut dan tidak bersifat memarahi ketika menegur pegawai yang salah.
4. Upaya untuk menyelesaikan hambatan mengenai sulitnya menyesuaikan pekerjaan pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai, yakni pimpinan seyogyanya memahami kemampuan dari masing-masing pegawai supaya tidak terjadinya kesalahan dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai dan mengenai ketidak sesuaian anggaran dengan kenyataan, yakni pimpinan seyogyanya mengupayakan anggaran dari dana lain.
5. Upaya untuk mengatasi hambatan kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan kerja pegawai yaitu seyogyanya pegawai memberikan semua kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya agar hasilnya maksimal dan kepercayaan pimpinan pun dapat bertambah dan mengenai cara menegur pimpinan yang keras, yakni seyogyanya pimpinan bersikap lembut

ketika menegur pegawai yang salah supaya pegawai tidak merasa tersinggung terhadap saran dari pimpinan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis pada umumnya sudah cukup baik, walaupun masih ada beberapa indikator dari human relation di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis belum dipahami dan dilaksanakan sepenuhnya.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi pada pelaksanaan human relation oleh Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis, meliputi hambatan yang dihadapi oleh Kepala Desa dalam melaksanakan prinsip-prinsip human relation dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, mendamaikan perselisihan yang terjadi antar pegawai karena sering terjadinya kesalahpahaman antar keduanya. sulitnya menyesuaikan pekerjaan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. kurangnya kebiasaan pegawai dalam menanyakan hal-hal yang dianggap sulit kepada pegawai yang lain atau pimpinan, sulitnya mendapatkan anggaran untuk pemenuhan kebutuhan.
3. Upaya-upaya yang telah dilakukan Kepala Desa dan Pegawai pada pelaksanaan human relation di Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis dengan cara mengatasi hambatan yang dihadapi oleh Kepala Desa maka dilakukan peningkatan Sumber Daya Manusia pegawai melalui pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Desa ataupun oleh Kecamatan dan Kabupaten, pimpinan menjelaskan apa yang menjadi kesalahpahaman tersebut, pimpinan berusaha untuk menyesuaikan pekerjaan pegawai dengan kemampuan yang dimiliki oleh

pegawai, pimpinan melakukan proses seleksi sebelum menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai, pimpinan mencari pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan, pimpinan mengusahakan anggaran dari anggaran diluar anggaran yang telah direncanakan.

2. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepala Desa dan perangkat Desa lebih meningkatkan human relation melalui keterampilan menempatkan pegawai dalam posisi yang sesuai, keterampilan menciptakan kepuasan pada diri pegawai, bersikap terbuka terhadap kelompok, Kepala Desa bersikap terbuka terhadap semua kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai. Kemampuan pimpinan dalam melakukan silaturahmi kepada pegawai, memberikan penghargaan terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan pegawai, pemerataan tugas dan tanggung jawab, memberikan rasa adil, rasa saling menghormati dan menghargai orang lain. Sehingga pelaksanaan human relation yang sudah dipahami dan dilaksanakan dengan baik, diharapkan agar terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, sehingga prinsip-prinsip yang belum sesuai diharapkan mendapat perhatian yang lebih agar pelaksanaan human relation dapat dilaksanakan dengan baik.
2. Kepala Desa segera mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi pada saat pelaksanaan prinsip-prinsip human relation harus terus dilaksanakan. Salah satu langkahnya yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, melaksanakan pembinaan terhadap pegawai agar hasilnya lebih profesional, dan menempatkan pegawai sesuai dengan kecakapan dan kemampuannya.
3. Kepala Desa dituntut melaksanakan upaya lain untuk dapat melaksanakan perbaikan dalam pemerataan tugas dan tanggung jawab terhadap pegawai, agar pelaksanaan human relation menurut Siagian (2014 : 75-77) dilaksanakan sepenuhnya dengan baik, sehingga dapat

meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pegawai.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2012. *Pengantar Bisnis*. Bandung : Alfabeta, CV
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Onong. Uchjana Effendy. 2009. *Human Relation & Publik Relation*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian. Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian. Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Bayu Nur Asih yang lahir di Cilacap tanggal 11 Agustus 1994 tercatat sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.