

STUDI PEMBINAAN HUMAN RELATIONS PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN ROKAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh

Harmazaldi dan Parjiyana

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Publik Fisipol UIR

Abstract

This study aims to determine the level of development of human relations at the District Office District of Rokan IV Koto Rokan Hulu. Assessment indicators used include a pleasant working atmosphere, reasonable informality in employment relations, capacity building subordinated to the maximum level, the research on the existence of the destination location carefully. There is recognition and appreciation for the execution of a job well done, and the remuneration should become commensurate with the services rendered. This type of research is conducted at the District Office District of Rokan IV Koto Rokan Hulu is a descriptive survey, namely a questionnaire as a tool to prioritize the list of data collection and data collected by the tool is used as the main raw material for analyzing the condition of the objectivity of empirical populations and samples in this study are employees, totaling 26 people. A sampling technique used in determining the individual sample is census techniques for employees. Type and data collection techniques used consist of primary data, collected by questionnaire technique, and interviews as well as secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use a frequency table tool. Based on this analysis technique researchers assess and conclude that the Human Relations Development Studies at the District Office District of Rokan IV Koto Rokan Hulu is in the interval assessment done enough. Recommendations to be considered especially with respect to improvement of relations that must be tightened again to increase the organization's effectiveness in carrying out its duties and functions.

Key words: Development, Leader, and Human Relations

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi terdiri atas

daerah-daerah kabupaten dan kota. Tiap-tiap daerah tersebut mempunyai hak dan kewajiban mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Pembangunan pada saat ini tidak hanya diarahkan kepada tercapainya hasil-hasil fisik dan kesejahteraan material semata, melainkan juga faktor manusianya. Karena manusia adalah unsur terpenting dan modal utama yang berharga yang dimiliki oleh suatu negara dalam melaksanakan pembangunan, terutama pembangunan nasional. Sasaran dari pembangunan adalah manusia yang merupakan kunci dari pelaksanaan pembangunan. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman, berpengaruh pula terhadap perkembangan organisasi. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan menyebabkan mereka harus lebih banyak berhubungan satu sama lain yang berarti komunikasi diantara mereka harus selalu dilakukan.

Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu telah menerbitkan Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 39 Tahun 2011 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Rokan Hulu kepada Camat untuk Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah, yang meliputi aspek perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan dan penyelenggaraan dengan memperhatikan :

1. Standar, norma dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Eksternalitas dan efisiensi penyelenggaraan pelimpahan kewenangan;
3. Standar pelayanan minimal;

Dalam hal ini penting bagi seorang pimpinan organisasi yaitu camat untuk meyakinkan para pegawai akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan, dan dipraktekkan hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi, baik itu hubungan

sesama atasan, sesama bawahan, ataupun antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti kepada pegawai kantor camat, adanya pegawai yang merasa tidak dihargai atas usaha kerja yang telah dilakukan, seperti penghargaan dalam bentuk ucapan terimakasih oleh pimpinan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Dan adapun pelanggaran yang terjadi dikarenakan oleh masalah kemangkiran pegawai, datang terlambat dengan alasan yang tidak jelas, pulang sebelum waktunya, pegawai yang lalu lang keluar kantor yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung. Selain itu terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik atau sekedar melakukan hal yang tidak penting yang tidak sesuai dengan tugasnya. Hal ini menandakan tingkat semangat kerja pegawai mengalami penurunan.

Ketidak hadirannya pegawai dari bulan januari hingga november pada tahun 2014 terdapat sebanyak 59 kali tanpa keterangan, 154 kali izin, 19 sakit dan 52 kali dinas luar. Hal ini tingkat kehadiran pegawai masih rendah, tentunya sangat berpengaruh pada tingkat penyelesaian tugas-tugasnya sehingga semangat kerja yang berkurang. Semangat kerja juga dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja dengan pimpinan atau sesama pegawai.

Selain itu masih adanya terlihat dari keseimbangan hubungan formal dan informal antara atasan dengan bawahan masih terjadi kesenjangan yang dibatasi oleh jabatan, tingkat pendidikan dan

lainnya, sehingga mengakibatkan kurangnya keakraban dan kedekatan antar setiap pegawai dan pimpinan.

Namun berdasarkan observasi penulis pada Kantor Camat di Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, masih banyak terjadinya ketidaksesuaian antara teori dan praktek yang terjadi dilapangan. Contohnya adalah sebagai berikut :

1. Adanya indikasi lemah penghargaan berdasarkan observasi penulis hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang merasa tidak dihargai atas usaha kerja yang telah dilakukan, seperti penghargaan dalam bentuk ucapan terimakasih oleh pimpinan atas hasil kerja yang telah dilakukan, promosi kenaikan jabatan dan lainnya. Hal tersebut dapat terlihat dari semangat kerja para pegawai yang masih kurang sehingga seperti pada jam kerja masih banyak pegawai yang melakukan aktivitas lain diluar kegiatan organisasi, mereka merasa enggan untuk menyumbangkan ide pikiran mereka dalam menunjang kelancaran kegiatan pemerintahan di Kecamatan, serta jam masuk dan pulang kerja pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Komunikasi masih terlihat kaku, hal ini dapat terlihat dari keseimbangan hubungan formal dan informal antara atasan dengan bawahan masih terjadi kesenjangan yang dibatasi oleh jabatan, tingkat pendidikan dan lainnya, sehingga mengakibatkan kurangnya keakraban dan kedekatan antar setiap pegawai dan pimpinan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah untuk

mengetahui, memahami dan menjelaskan Bagaimanakah Kepemimpinan Camat dalam Melaksanakan Human Relations pada Kantor Camat di Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu Administrasi, minimal dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang Administrasi, khususnya dibidang Administrasi Negara.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.
3. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi kantor camat di Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Administrasi

Menurut (Siagian, 2003;5) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah di ambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi sebagai salah satu fenomena atau cirri masyarakat modern (*Social Phenomenon*), secara eksplisit tergambar dalam pendapat Waldo (dalam Zulkifli, 2005;19) yaitu suatu bentuk daya upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi.

Konsep Pembinaan

Menurut (Saydam, 2000;408) yaitu pembinaan berarti pembaharuan, penyempurnaan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Hal ini berarti pembinaan merupakan suatu usaha untuk melakukan inovasi suatu kegiatan sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan.

Pembinaan menurut (Santoso, 2005;52) adalah usaha memelihara, melatih dan meningkatkan menjadi lebih baik lagi, pembinaan disiplin kerja adalah rangkaian usaha yang melatih dan meningkatkan sikap kesediaan pegawai menaati peraturan yang berlaku. Selain itu pembinaan dapat diartikan sebagai upaya menggerakkan pegawai yang dibina untuk mematuhi segala ajakan pengejaran dari pembinanya, tujuan pembinaan *Human Relations* ini diharapkan nantinya dapat menjadi lebih baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga pada gilirannya kreatifitas dapat tumbuh dan berkembang.

Konsep Human Relation

Menurut (Onong Uchjana, 2009:48-51), *Human relations* itu terdapat dua pengertian, yakni *human relations* dalam arti luas dan dalam arti sempit. *Human relations* 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. Sedangkan *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 kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Jadi *Human relations* dalam organisasi kekerjaan adalah komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. *Human relation* merupakan unsur dalam manajemen sumberdaya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian didalam melaksanakan pekerjaan.

Human Relations adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Siagian, 1996; 92).

Human relation dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya dalam situasi kerja dan organisasi kekerjaan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan kerja dengan semangat kerja sama yang produktif dan perasaan yang bahagia atau puas. Kunci aktivitas human relation adalah motivasi para pegawai untuk bekerja lebih giat.

Dalam usaha pelaksanaan human relations dan hubungannya dengan semangat kerja, (Siagian, 2003;74-77) mengatakan bahwa perlunya penerapan prinsip-prinsip human relations sebagaiberikut :

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu dalam organisasi tersebut.
2. Suasana kerja yang menyenangkan.
3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
4. Manusia bawahan bukan mesin.
5. Kembangkan 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 righ man and the righ place*.
10. Balas jasa yang setimpal dengan jasa yang diberikan.

Davis dalam (Effendy, 1993;51), mengemukakan bahwa *human relations* adalah kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi.

Operasional Variabel

Tabel 1 : Operasionalisasi Variabel Studi pembinaan human relations pada kantor camat Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Human Relations adalah komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. (Onong Uchjana, 2009:48-51)	Studi Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto	1. Suasana kerja yang menyenangkan	a. Membina Hubungan kerja yang intim/dekat. b. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya, karena mempunyai tugas yang disukai sepenuhnya. c. Terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		2. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja	a. Hubungan yang tidak melihat jabatan b. Hubungan yang tidak melihat jenjang pendidikan. c. Keterbukaan dalam membina hubungan.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		3. Kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal	a. Kesempatan mengikuti pelatihan. b. Kesempatan melanjutkan pendidikan. c. Memberi petunjuk dan arahan kepada bawahan.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		4. Pengakuan dan Penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.	a. Pemberian penghargaan kepada pegawai. b. Ucapan Terima Kasih.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		5. Balas jasa yang setimpal	a. Pemberian Insentif Pegawai yang berprestasi	Terlaksana Cukup

		dengan jasa yang diberikan.	b. Kenaikan Pangkat dan Jabatan	Terlaksana Kurang Terlaksana
--	--	-----------------------------	---------------------------------	---------------------------------

Sumber : Modifikasi Penulis 2014

Teknik Pengukuran

Terlaksana : Apabila 66-100% dari seluruh indikator Studi pembinaan human relations pada kantor camat Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu.

Cukup terlaksana : Apabila 34-66% dari seluruh indikator Studi pembinaan human relations pada kantor camat Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu.

Kurang terlaksana : Apabila 1-33% dari seluruh Studi pembinaan human relations pada kantor camat Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah peneliti dalam penelitian ini maka, Peneliti menggunakan metode penelitian Deskriptif yang menggambarkan keadaan sesungguhnya atau yang sebenarnya tentang bagaimana Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah pegawai kantor camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Untuk jelasnya dapat dilihat jumlah populasi dan sampel pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Jumlah Populasi dan Sampel (Responden) Penelitian

No	Keterangan	Populasi	Sampel	Presentasi
1	Camat Kecamatan Rokan IV Koto	1	1	100 %
2	Sekretaris Camat	1	1	100 %
3	Kepala Seksi Pemerintahan	5	5	100%
4	Kepala Seksi PMD	5	5	100%
5	Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum	4	4	100%
6	Kasubag Umum & Perencanaan	2	2	100%

7	Kasubag Keuangan dan Perlengkapan	3	3	100%
8	Kasubag Pel.Umum	5	5	100%
	Jumlah	26	26	

Sumber : Data Olahan, 2014

Jenis dan Sumber Data\

1. Data Primer

diperoleh langsung dari responden baik dengan cara wawancara, kuisioner, maupun observasi. Adapun data yang akan dikumpulkan adalah mengenai Pembinaan *human relation* pada Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Sekunder Data yang

Data pendukung yang penulis peroleh dari instansi di Kecamatan Rokan IV Koto yang berhubungan atau yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2007:30).
2. Wawancara (*Interview*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden berdasarkan tujuan penyelidikan, guna untuk mendapatkan data mengenai objek penelitian.
3. Angket (*Quisioner*) adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden, beberapa daftar pertanyaan tertulis dengan pertimbangan bahwa responden adalah subyek yang dianggap tahu tentang objek penelitian peneliti.

4. Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan mempelajari berbagai dokumen perundang-undangan, buku-buku ilmiah, laporan-laporan maupun arsip-arsip yang berhubungan dengan penelitian.

PEMBAHASAN

Studi pembinaan human relations pada kantor camat kecamatan rokan iv koto Kabupaten rokan hulu

1. Suasana Kerja yg menyenangkan

Suasana kerja yang menyenangkan meliputi lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja. Untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 26 orang responden terhadap indikator suasana kerja yang menyenangkan yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu membina hubungan kerja yang intim/dekat, kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya, dan terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota alain dalam organisasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut dibawah ini:

Tabel 3 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Suasana Kerja Yang Menyenangkan terhadap Studi Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Membina Hubungan Kerja yang Intim/Dekat	2 (7,69%)	18 (69,23%)	6 (23,07%)	26
2	Kepuasan Pegawai terhadap Tugas dan Pekerjaannya	3 (11,53%)	14 (53,84%)	9 (34,61%)	26
3	Terdapatnya Suasana dan Iklim Kerja yang Bersahabat	4 (15,38%)	17 (65,38%)	5 (19,23%)	26
	Jumlah	9	49	20	78
	Rata-rata	3	16	7	26
	Persentase	11,53%	61,53%	25,92%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Indikator suasana kerja yang menyenangkan yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu membina hubungan kerja yang intim/dekat, kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya, terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dan jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : terlaksana dari jumlah rata-rata 3 orang dengan persentase 11,53%, cukup terlaksana dari jumlah rata-rata 16 orang dengan persentase 61,53%, dan kurang terlaksana dengan jumlah rata-rata 7 orang dan persentasenya 26,92%. Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa suasana kerja yang menyenangkan dikategorikan cukup terlaksana dari rata-rata 16 orang dengan persentase 61,53% dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 26 orang.

2. Informalitas Yang Wajar Dalam Hubungan Kerja

Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang dipimpin dengan cara-cara yang demokratis. Sifat keterbukaan organisasi yang demokratis dimanifestasikan terutama oleh hubungan kerja yang informal. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja yaitu adanya sikap yang fleksibel, dan membina hubungan yang serasi tanpa sesekali melihat status sosial, jabatan dan pangkat. Artinya menciptakan serangkaian hubungan antara orang-orang didalam organisasi yang bersifat internal interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang tidak memperlihatkan perbedaan baik itu melalui perbedaan jabatan, jenjang pendidikan, status ekonomi, dan lainnya

Tabel 4 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Informalitas Yang Wajar Dalam Hubungan Kerja terhadap Studi Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Hubungan Yang Tidak Melihat Jabatan	4 (15,38%)	16 (61,53%)	6 (23,07%)	26
2	Hubungan Yang Tidak Melihat Jenjang Pendidikan	3 (11,53%)	16 (61,53%)	7 (26,92%)	26
3	Keterbukaan Dalam Membina Hubungan	4 (15,38%)	12 (46,15%)	10 (38,46%)	26
Jumlah		11	44	23	78
Rata-rata		4	14	8	26
Persentase		15,38%	53,84%	30,76%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Indikator informalitas yang wajar dalam hubungan kerja yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu hubungan yang tidak melihat jabatan, hubungan yang tidak melihat jenjang pendidikan, keterbukaan dalam membina hubungan dan jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : terlaksana dari jumlah rata-rata 4 orang dengan persentase 15,38%, cukup terlaksana dari jumlah rata-rata 14 orang dengan persentase 53,84%, dan kurang terlaksana dengan jumlah rata-rata 8 orang dengan persentase 30,76%. Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa informalitas yang wajar dalam hubungan kerja dikategorikan cukup terlaksana dengan persentase 53,84% dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 26 orang.

3. Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal

Kepada setiap orang didalam 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.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 26 orang responden terhadap indikator pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu kesempatan mengikuti pelatihan dan kesempatan melanjutkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.

Pada tabel tersebut diketahui distribusi tanggapan responden pegawai Mengenai Indikator Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal yang telah dikumpulkan peneliti, dan

selanjutnya hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Indikator Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal terhadap Studi Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Kesempatan Mengikuti Pelatihan	3 (11,53%)	15 (57,69%)	8 (30,76%)	26
2	Kesempatan Melanjutkan Pendidikan	8 (30,76%)	14 (53,84%)	4 (15,38%)	26
3	Memberi petunjuk dan Arahan Kepada Bawahan	5 (19,23%)	16 (61,53%)	5 (19,23%)	26
Jumlah		16	45	17	78
Rata-rata		5	15	6	26
Persentase		19,23%	57,69%	23,07%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Indikator Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu kesempatan mengikuti pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan, memberi petunjuk dan arahan kepada bawahan dan jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : terlaksana dari jumlah rata-rata 5 orang responden dengan persentase 19,23%, cukup terlaksana dari rata-rata 15 orang dengan jumlah persentase 57,69%, dan kurang terlaksana dari jumlah rata-rata 6 orang dengan persentase 23,07%. Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal dikategorikan cukup terlaksana dari rata-rata 15 orang responden dengan persentase 57,69% dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 26 orang.

4. Pengakuan Dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik

Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik adalah mengakui dan menghargai pelaksanaan tugas dengan baik oleh seseorang bawahan baik itu secara meteril maupun non materil. Pengakuan dan penghargaan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai baik itu melalui penghargaan fisik maupun non fisik untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Pimpinan harus cepat mengakui dan menghargai pelaksanaan itu dapat berupa kenaikan pangkat luar biasa, kenaikan gaji berkala luar biasa, hadiah uang, surat penghargaan, dan kombinasi dari beberapa hal itu.

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam memberikan dorongan pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan penghargaan pada saat hasil

kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja jika imbalan yang diterimanya baik berupa insentif dan penghargaan lain yang tidak berbentuk materi.

Untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 26 orang responden terhadap indikator Pengakuan dan penghargaan

pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dengan baik yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu pemberian penghargaan kepada pegawai dan ucapan terima kasih dapat dilihat pada tabel 6. Pada tabel tersebut diketahui distribusi tanggapan responden pegawai mengenai indikator Pengakuan dan penghargaan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dengan baik dan selanjut hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Pengakuan dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik terhadap Studi Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Pemberian Sertifikat Penghargaan	11 (42,30%)	11 (42,30%)	4 (15,38%)	26
2	Ucapan Terima Kasih	3 (11,53%)	11 (42,30%)	12 (46,15%)	26
Jumlah		14	22	16	52
Rata-rata		7	11	8	26
Persentase		29,92%	42,30%	30,76%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Indikator pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu pemberian penghargaan kepada pegawai, ucapan terima kasih, dan jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : terlaksana dari jumlah rata-rata 7 orang dengan persentase 26,92%, cukup terlaksana dengan jumlah rata-rata 11 orang persentase 42,30%, dan kurang terlaksana dengan jumlah rata-rata 8 orang dan persentase 30,76% %. Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik dikategorikan Cukup

terlaksana dari rata-rata 11 orang dengan persentase 42,30% dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 26 orang.

5. Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan

Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan adalah pemberian imbalan yang setimpal dengan jasa yang diberikan dan sekaligus dapat menjamin tingkat hidup yang layak baginya dan keluarganya.

Untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang

berjumlah 26 orang responden terhadap balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu pemberian insentif pegawai yang berprestasi dan kenaikan pangkat dapat dilihat pada tabel 7, yang telah

dikumpulkan peneliti melalui teknik pengumpulan data sebagaimana teknik kuisioner, dan tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan terhadap Studi Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Pemberian Insentif Pegawai yang Berprestasi	2 (7,69%)	12 (46,15%)	12 (46,15%)	26
2	Kenaikan Pangkat dan Jabatan	5 (19,23%)	14 (53,84%)	7 (26,92%)	26
Jumlah		7	26	19	52
Rata-rata		3	13	10	26
Persentase		11,53%	50%	38,46%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Indikator balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan yang terdiri dari dua Item yang dinilai yaitu pemberian insentif pegawai yang berprestasi, kenaikan pangkat dan jabatan dan jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : terlaksana dari jumlah rata-rata 3 orang dengan persentase 11,53%, cukup terlaksana dengan jumlah rata-rata 13 orang persentase 50%, dan kurang terlaksana dari rata-rata 10 orang dengan

persentase 38,46%. Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan dikategorikan cukup terlaksana dengan persentase 50% dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 26 orang. Selanjutnya untuk mengetahui Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Camat dalam Melaksanakan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	2	3	4	5	6
1	Suasana Kerja yang Menyenangkan	3 (11,53%)	16 (61,53%)	7 (26,92%)	26
2	Informalitas yang Wajar dalam Hubungan Kerja	4 (15,38%)	14 (53,84%)	8 (30,76%)	26
1	2	3	4	5	6
3	Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal	5 (19,23%)	15 (57,69%)	6 (23,07)	26
4	Pengakuan dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas dengan Baik	7 (26,92%)	11 (42,30%)	8 (30,76%)	26
5	Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa yang di Berikan	3 (11,53%)	13 (50%)	10 (38,46%)	26
1	2	3	4	5	6
Jumlah		22	69	39	130
Rata-rata		4	14	8	26
Persentase		15,38%	53,84%	30,76%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Dari data tabel rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Studi Pembinaan Human Relations pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto, untuk kategori penilaian terlaksana dengan persentase yaitu sebesar 15,38% untuk kategori penilaian cukup terlaksana adalah sebesar 53,84% dan untuk kategori penilaian kurang terlaksana adalah sebesar 30,76% dari total keseluruhan responden Pegawai sebanyak 26 orang. Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk penelitian ini dikategorikan cukup terlaksana dengan total persentase sebesar 53,84%, sesuai dengan penjelasan di depan tentang persentase sebesar 34%-66% masuk kedalam kategori cukup terlaksana, artinya belum semua indikator terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil dari wawancara penulis dengan Bapak H. ZAIMAR, A.MP, Camat Kecamatan Rokan IV Koto dengan indikator “suasana yang menyenangkan yaitu :*“masih belum terjalin kedekatan yang begitu erat, dan bagi para pejabat struktural seluruh bagian bidang yang ada dirasakan telah berlaku cukup adil kepada seluruh pegawai kepada seluruh pegawai yang ada.”*

Selanjutnya informalitas yang wajar dalam hubungan kerja juga dikatakan: *“telah dilaksanakan dengan baik, karena tidak ada kekakuan dalam proses hubungan kerja yang ada, dengan mengedepankan status jabatan dan pendidikan, semua telah ditempatkan pada tempat dan kondisinya.”*

Kemudian mengenai indikator pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal mengatakan :*“dirasa telah cukup dilaksanakan, para pegawai diberikan kebebasan untuk melanjutkan jenjang pendidikan tanpa ada halangan dari instansi.”*

Hasil wawancara mengenai Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik untuk hal ini dikatakan bahwa : *“kinerja pegawai kantor camat ini dirasa sudah cukup baik, namun selama ini jarang dan tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi terlebih dalam bentuk sertifikat penghargaan.”*

Kemudian balas jasa harus setimpal dengan jasa yang telah diberikan dalam hal ini mengatakan :*“untuk kenaikan pangkat dan jabatan masih belum ada, namun masih berupa insentif ataupun bonus yang diberikan sesuai dengan pelaksana teknis kegiatan yang ada.”*

Berdasarkan observasi penulis dilapangan terhadap Studi Pembinaan *Human Relations* pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu masih ada pegawai yang merasakan kurangnya kenyamanan dalam bekerja terlihat jarang nya para pegawai masuk kerja dan masih ada pegawai yang bermalas-malasan menandakan perlunya motivasi kerja terhadap para pegawai.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Studi Pembinaan *Human Relations* pada Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu cukup terlaksana karena berdasarkan pendapat dari responden yang diukur dari 5 (Lima) indikator. Maka diharapkan Camat

mengoptimalakan lagi pembinaan terhadap *Human relations* untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai untuk mencapai efektivitas organisasi Kantor Camat Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Untuk indikator suasana kerja yang menyenangkan kategori penilaian responden pegawai terhadap suasana kerja yang menyenangkan cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar suasana lingkungan kerja agar lebih ditingkat lagi kenyamanan agar meningkatkan motivasi kerja.
2. Untuk indikator informalitas yang wajar dalam hubungan kerja kategori penilaian responden pegawai terhadap informalitas yang wajar dalam hubungan kerja cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar hubungan dengan informal lebih ditingkatkan lagi sehingga para bawahan akan lebih terbuka dan tidak kaku dalam bekerja.
3. Untuk indikator Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal kategori penilaian responden pegawai terhadap Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar lebih mengembangkan potensi dan kemampuan pegawai secara maksimal untuk mencapai efektivitas organisasi
4. Untuk indikator Pengakuan Dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik kategori penilaian

responden pegawai terhadap Pengakuan Dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar setiap pekerjaan yang telah diselesaikan lebih dihargai lagi baik secara fisik maupun non fisik agar pegawai lebih merasa dihargai

5. Untuk indikator Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan kategori penilaian responden pegawai terhadap Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar lebih menghargai setiap jasa yang telah diberikan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja yang ada.

Saran

1. Sebaiknya Camat lebih membuka diri selaku pemimpin/pembina untuk mendekati dan mengerti para bawahannya.
2. Sebaiknya Camat tidak hanya sering berada diruang kerjanya sendiri agar lebih sering turun melihat kondisi dan kinerja para Pegawai secara lebih intensif bagaimana sebenarnya yang menjadi keluhan dari pegawai dan apakah pegawai telah merasa nyaman bekerja.
3. Kepada Pemerintah Kecamatan Rokan IV Koto agar dapat memberikan penghargaan kepada para Pegawai yang telah berjasa dan memberikan kontribusi yang baik bagi pelaksanaan pemerintahan dikecamatan.
4. Sebaiknya pegawai selalu melaksanakan segala perintah dan tugas yang telah diamanahkan dalam segala hal kegiatan, diharapkan dengan pelaksanaan tugas yang dilaksanakan dengan baik mampu menunjang

pencapaian visi dan misi Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Brantas, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung, Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Rineka Cipta.
- Hamim, Sufian. 2005. *Administrasi Organisasi dan Manajemen*. Pekanbaru UIR Press
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.
- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor, PT. Grasindo.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Kencana, Inu Syafie, 2003. *Sistem Administrasi Negara*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kusdi, 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Makmur, 2008, *Filsafat Administrasi*, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung, PT. Refika Aditama
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Strategik*. Jakarta, Gajah Mada University Press.

- Pasalong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makasar, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003, *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswanto, HB, 2009. *Pengantar Manajemen*. Bandung, Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono, 2001. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir, 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya, Erlagga, Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana, 2002. *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Bandung, Bumi Aksara.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press, Pekanbaru.
- Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 39 Tahun 2011 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Rokan Hulu kepada Camat untuk Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah, yang meliputi aspek Perizinan, Rekomendasi, Koordinasi, Pembinaan, Pengawasan, Fasilitasi, Penetapan dan Penyelenggaraan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 04 Tahun 2011 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Kantor Camat Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.
- Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2007 tentang Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Rokan Hulu.

Dokumentasi

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2004 tentang Pedoman Organisasi Kecamatan, Wewenang, Tugas dan Kewajiban Camat diatur dalam pasal 81 Undang-Undang No.5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan didaerah.

