

PERANAN KEGIATAN HUMAN RELATIONS (HUBUNGAN KERJA KEMANUSIAAN) DALAM PERUSAHAAN

Rafuddin Silaban

Dosen LLDIKTI Wilayah I dpk Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan

ABSTRACT

Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relations) adalah merupakan ilmu dimana pelaksanaannya berkaitan dengan unsur pemimpin dengan para bawahan yang menyangkut aspek aspek kejiwan. Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relations) dalam pelaksanaannya menyangkut interaksi antara atasan dengan bawahan dalam suatu situasi kerja, sehingga sasarannya tercipta suasana kerja yang menyenangkan sehingga terdapat kepuasan kerja dengan senang hati antara pemimpin dan bawahan. Kegiatan hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relations) dalam pelaksanaannya dekat hubungannya dengan salah satu sila dari “**Pancasila**”, yaitu Kemanusiaan Yang adil dan Beradab. Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relations) merupakan keseluruhan hubungan baik yang dilakukan secara formal maupun informal dalam suatu organisasi/perusahaan sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis guna mencapai tujuan bersama dengan rasa puas dan senang hati.

Kata kunci: *Hubungan Kerja Kemanusiaan, atasan bawahan, organisasi, perusahaan.*

A.PENDAHULUAN.

Manusia sebagai makhluk termulia di muka Bumi, semakin lama semakin cerdas, namun masalah manusia selalu menjadi masalah yang pelik dalam dunia karena ruang lingkungannya yang luas serta banyak seginya. Hal ini tidak mengherankan karena pada hakekatnya bahwa masalah dunia adalah masalah manusia. Tanpa manusia kiranya tidak ada masalah dalam dunia ini atau dengan perkataan lain andai kata tidak ada manusia, maka dunia kita ini tidak se baik sekarang dan tidak se ruwet sekarang.

Walaupun kita telah berada pada abad teknologi modern dimana pekerjaan manusia sudah sangat dipermudah bahkan sudah ada yang diganti dengan mesin, akan tetapi unsur manusia tetap menjadi unsur yang paling penting serta paling menentukan dalam organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka di tengah masyarakat tersebar ungkapan yang berbunyi: “**Not the gun but the men behind the gun**”, yang berarti bukanlah senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata atau berada di belakang senjata itu. Senjata modern tidak mempunyai arti apa-apa jika manusia yang menggunakan senjata itu tidak mempunyai kejujuran, semangat berjuang dan jiwa yang tinggi dan pengabdian terhadap bangsa dan Negara.

Sebaliknya senjata yang sederhana akan besar manfaatnya apabila manusia yang dipercayakan untuk menggunakan senjata itu:

jujur, mempunyai semangat juang yang tinggi dan jiwa pengabdian terhadap Negara.

Ungkapan di atas berlaku juga bagi pegawai negeri sipil atau Aparatur Sipil Negara ataupun juga bagi pegawai perusahaan swasta dengan ungkapan yang lain: “**Not the table, but the men behind the table**” artinya bukanlah meja, melainkan manusia yang duduk di belakang meja itulah yang menentukan.

Walaupun suatu organisasi/perusahaan mempunyai meja yang bagus dengan gedung yang megah, semua itu tidak mempunyai arti apa-apa jika manusia yang duduk di belakang meja itu tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak mempunyai kejujuran, tidak memiliki rasa pengabdian yang tinggi, maka sudah pasti bahwa organisasi /perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuannya dengan baik. Sebaliknya walaupun hanya mempunyai meja dan gedung yang sederhana, akan tetapi mempunyai pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, jujur dan bertanggung jawab, setia terhadap pemimpin dan pekerjaannya serta memiliki rasa pengabdian yang tinggi, maka pelaksanaan tugas akan tercapai dengan baik sehingga tujuan organisasi/perusahaan akan tercapai dengan efisien dan efektif.

Kemampuan intelektual manusia semakin meningkat menyebabkan manusia dijuluki dengan berbagai sebutan seperti: “homozapiens”, homopolitikus dan disebut pula bahwa manusia adalah homo administrative dan organization men. Itulah sebabnya jika

seseorang berbicara tentang administrasi dan manajemen, maka fokus analisisnya harus bertitik tolak dari manusia dan berorientasi pada manusia, karena seluruh proses administrasi dan manajemen dimulai oleh manusia dan diakhiri oleh manusia.

Seperti diketahui bahwa unsur manusia adalah merupakan unsur yang terpenting dalam setiap organisasi/perusahaan, karena manusia adalah sebagai unsur penggerak utama semua kegiatan, pada manusia lah tergantung apakah roda organisasi/perusahaan akan berputar dengan lancar atau tidak.

Oleh karena itu sudah sewajarnya jika perhatian dipusatkan pada unsur manusia dengan segala kebutuhannya baik material maupun spritualnya sedemikian rupa sehingga mereka merasa bahwa kemajuan organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja berarti pula kemajuan mereka beserta keluarganya.

Memperhatikan masalah manusia adalah merupakan sasaran utama Human Relations (Hubungan Kerja Kemanusiaan). Setiap pemimpin harus sadar bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai akal, keinginan, hasrat, cita-cita, harga diri. Untuk itu para bawahan dalam melaksanakan tugasnya harus diperlakukan dengan sebaik-baiknya secara manusiawi, perasaannya dihormati, haknya diakui dan pendapatnya dihargai.

Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sering berlangsung dengan tidak baik, bukan karena pemimpin tidak mempunyai kecakapan teknis dan operasional untuk mengelola organisasi/perusahaan, melainkan karena pemimpin tidak atau kurang memiliki keahlian untuk menggerakkan orang lain.

Sering sekali pemimpin dalam menggerakkan bawahan selalu berorientasi pada tugas (work oriented) dengan mengabaikan aspek aspek kemanusiaan terutama di perusahaan swasta yang menggunakan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak dengan balas jasa yang sangat rendah.

Memperhatikan masalah manusia adalah merupakan sasaran utama Human Relations (Hubungan kerja Kemanusiaan) dalam setiap organisasi /perusahaan yang perlu mendapat perhatian, terutama pemimpin yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, sudah sewajarnya menaruh perhatian terhadap manusia yang menjadi bawahannya agar mereka mau dan bersedia menyumbangkan tenaga, pikiran, dengan hati puas dan senang sehingga tugas dan

tanggung jawab pemimpin dapat direalisasi ke arah tercapainya tujuan bersama.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Human Relations.

Tidak mudah untuk mendapatkan sebuah perkataan dalam bahasa Indonesia yang benar-benar tepat sebagai terjemahan dari istilah "human relations". Ada yang menerjemahkan menjadi "hubungan manusia", "hubungan antar manusia". Dalam tulisan ini penulis menggunakan istilah "hubungan kerja kemanusiaan", dengan alasan bahwa implementasi human relations lebih banyak dijumpai dalam situasi kerja.

Di Negara maju human relations semakin mendapat perhatian para manajer dalam organisasi/perusahaan, karena semakin dirasakan pentingnya dalam angka memecahkan masalah yang menyangkut unsur manusia dalam manajemen.

Benturan-benturan psikologis dan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi/perusahaan sering terjadi bukan saja antara manajer dengan karyawan, yang benar-benar mengganggu jalannya roda organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Human Relations juga dirasakan pentingnya oleh para manajer untuk menghilangkan "luka-luka" akibat salah komunikasi (miss communications) dan salah interpretasi (mis interpretation) yang terjadi antara manajer dengan karyawan.

Pada umumnya human relations dapat dibahas dalam arti luas dan dalam arti sempit. Pada prinsipnya tulisan ini fokus pembahasan adalah human relations dalam arti sempit, namun ada baiknya penulis akan mengemukakan pengertian human relations dalam arti luas.

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 (Onong U. Effendy: Human Relations dan Public Relations dalam Manajemen, 2007, 48-49)

Jadi human relations dalam arti luas dilakukan dimana saja; di rumah, di jalan, di pasar, di toko, di kampus, dalam bis di kereta api dan sebagainya.

Berikut ini penulis akan mengemukakan pengertian human relations dalam arti sempit.

Human relations dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (Onong U.Effendy:2009 :50)

Dengan kegiatan human relations para pemimpin organisasi //perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpaa para karyawan secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digeakkan dan digairahkan kearah yang lebih produktif.

Jadi human relations dalam organisasi/perusahaan adalah komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Antara manajer dengan direktur, kepala bagian atau pemimpin lembaga lainnya dengan bawahannya, karena itu human relations dalam organisasi kekaryaannya sering disebut dengan "organization human relations".

Titik sentral human relations adalah manusia, dalam oganisasi/perusahaan titik sentral pelaksanaan human relations adalah karyawan, tuntutan kegiatan human relations adalah memperhatikan dan memperlakukan manusia dari segala aspek kejiwaannya, dengan perkataan lain bahwa dalam setiap hubungan kerja yang terjadi maka hubungan tersebut harus senantiasa didasarkan pada aspek-aspek manusia dengan segala seginya.

Untuk mempraktekkan human relations, seorang pemimpin perlu mempelajari sifat tabiat manusia yang menjadi bawahannya, para pemimpin perlu memahami mengapa para karyawan berbeda satu sama lain dalam sifat dan tingkah lakunya.

Manusia berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, berbeda dalam sifat sifat rohaniyah, untuk itu para pemimpin harus memahami perbedaan tersebut sehingga perlu pelakuan yang berbeda terhadap setiap individu sesuai dengan sifat dan karakternya masing-masing.

Definisi yang lain mengatakan sebagai berikut:

Human relations adalah keseluruhan hubungan baik formal maupun yang informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu

organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan .(Sondang P.Siagian, Filsafat Administrasi,2008:92)

Pengertian di atas memberikan arti yang lebih luas tentang human relations yaitu menyangkut hubungan formal dan informal dalam organisasi. Secara jelas disebutkan perlunya hubungann baik diciptakan dan dibina sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis.

Hubungan baik berarti bahwa antara pemimpin dan bawahan harus terjalin suatu hubungan yang intim, akrab, saling mengerti , harga menghargai , dan hormat menghormati.

Formal, dalam hal ini berarti hubungan yang bersifat struktural dan fungsional dalam suatu organisasi, sedang informal adalah semua hubungan yang terjadi di luar situasi kerja.

Pembinaan, hal ini maksudnya agar hubungan baik dapat berlangsung terus menerus, semua rintangan yang menghambat berlangsungnya hubungan baik, harus dihilangkan, terutama bagi pemimpin merupakan kewajiban untuk membia dan memelihara hubungan tersebut.

Dapatlah disimpulkan bahwa Human relations (Hubungan kerja Kekmanusiaan ialah keseluruhan hubungan baik yang dilakukan secara formal maupun informal dalam suatu organisasi, sehingga tercipta suatu team work yang intim, akrab dan harmonis guna mencapai tujuan bersama yaitu kepuasan jasmaniah dan rohaniyah.

2.Tujuan kegiatan human Relations

Sebagai pemimpin wajib memperoleh hasil-hasil tertentu, ini berarti pula bahwa pemimpn wajib menyelenggarakan pekerjaan dalam jumlah yang cukup banyak dengan kualitas yang baik pula. Pekerjaan harus dilaksanakan dalam waktu yang ditentukan sesuai rencana. Pemimpin yang bertanggung jawab harus menjaga jangan sampai terjadi gangguan terhadap pelaksanaan pekerjaan terutama dari pekerja itu sendiri.

Dalam menyelesaikan pekerjaan sering timbul masalah sehingga proses penyelesaian menjadi terhambat.

Telah dikatakan bahwa Filsafat Administrasi dan Manajemen modern sekarang ini didasarkan atas dan berorientasi pada manusia sebagai unsur yang terpenting. Karena itulah dikatakan bahwa filsafat Administrasi dan Manajemen sekarang

adalah suatu filsafat yang **people oriented.**(Sondang P.Siagian.2008 :91)

Sebagaimana dikatakan bahwa human elation adalah merupakan inti dari pa kepemimpinan, seorang pemimpin untuk zaman moderen ini harus merubah pola kepemimpinannya dari “work oriented” (orientasi tugas) menjadi “people oriented” (orientasi manusia). Pandangan yang bernggapan bahwa manusia dapat bekerja seperti mesin tidak sesuai lagi dengan perkembangan tehnologi sekarang ini yang ikut mempengaruhi pola pikir manusia. Manusia adalah tetap manusia yang mempunyai cita-cita, harapan ingin dihargai dan dihormati, adalah tetap manusia dengan kemampuan yang terbatas. dengan human relations dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi serta mengembangkan sifat konstruktif sifat tabiat manusia.

Berdasarkan urain di atas, penulis menyimpulkan bahwa tujuan kegiatan human relations adalah:

1. Memelihara hubungan baik antara atasan dan bawahan baik secara formal maupun informal guna tercapainya suatu team work yang intim dan harmonis.
2. Menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi.
3. Mencegah salah pengertian.
4. Mengembangkan sifat konstruktif sifat tabiat manusia.
5. Meningkatkan semangat kerja bawahan.
6. Membina kejasama

3.Prinsip-Prinsip Humman Relations

Prinsip atau azas adalah meupakan suatu kriteria tertentu dalam melaksanakan suatu kegiatan. Sering juga disebut pola dasar pelaksanaan. Semua kegiatan yang akan dillaksanakan bertitik tolak pada prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

Sebagaimana halnya dengan human relations sebagai suatu kegiatan, juga mempunyai prinsip-prinsip yang oleh Sondang P.Siagian disebut sebagai “the ten commamanment of human relations” yaitu:

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan tujuan individu di dalam oganisasi tersebut.
2. Suasana kerja yang menyenangkan, meliputi (a) pekerjaan yang menarik penuh tantangan dan tidak rutin, (b) hubungan kerja yang intim, (c) lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja seperti

penerangan lampu yang cukup, alat-alat yang lengkap, ventilasi udara yang cukup memberikan udara segar dan, (d) perlakuan yang adil.

3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja. Organisasi yang baik adalah yang dipimpin secara demokratis yang disebut dengan istilah “open administration and manajemen”, “permissive administration and manajemen”. Sifat keterbukaan organisasi yang demokratis dimanifestasikan dalam hubungan informal, artinya semakin baik administrasi dan manajemen dalam suatu orgnisasi hubungan kerjapun semakin informal, tanpa melupakan segi formal dalam hubungan kerja, artinya ada keseimbangan antara informal dengan fomal dalam setiap hubungan kerja.
4. Manusia bawahan bukan mesin. Berbeda dari uang, mesin, metode, material dan alat-alat produksi yang lain, manusia ingin diperlakukan secara terhormat, kepribadian diakui, keinginannya diperhatikan kebutuhannya dipuaskan dan kemampuannya dikembangkan secara teratur.
5. Kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal. Kepada setiap orang dalam organisasi/perusahaan 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. Untuk menerapkan prinsip ini dengan sebaik-baiknya adalah tugas pemimpin untuk mengetahui bakat dan keahlian bawahan.
6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Seseorang yang sungguh-sungguh mau bekerja, akan tidak menyenangi pekerjaan yang bersifat rutin, karena membosankan, sebaiknya pekerjaan yang interesting dan penuh tantangan akan meningkatkan kegairahan bekerjanya, memperluas imajinasinya dan mempehebat daya kreasi dan inisiatifnya.
7. Pengakuann dan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang baik (extraordinary performance). Pemimpin harus cepat mengakui dan menghargai pelaksanaan tugas dengan baik oleh seorang bawahan. Bentuk pengakuan dan penghargaan, berupa kenaikan pangkat luar

- biasa, kenaikan gaji luar biasa, hadiah uang dan surat penghargaan.
8. Alat pelengkapan yang cukup. Sering keterlambatan terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya alat pelengkapan dengan cukup untuk pelaksanaan tugas. Oleh karena itu manajemen harus mengusahakan tersedianya alat yang diperlukan dalam proses penyelesaian pekerjaan.
 9. The right men on the right place. Setiap orang harus ditempatkan sesuai keahlian dan kecakapannya. Untuk ini sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui keahlian, bakat dan kemampuan bawahannya serta batas-batas kemampuannya. Dalam organisasi dikenal apa yang disebut "occupational in competence". Artinya ada batas-batas maksimal untuk dicapai seseorang dalam karirnya, ada yang sangat baik sebagai kepala bagian misalnya tetapi tidak mampu menjadi kepala biro, ia akan mencapai occupational incompetence itu, jika ia didudukkan sebagai kepala biro ia akan kehilangan kegairahan bekerja karena ia akan selalu "frustrated" tidak merasa pasti akan tindakan dan kepuasannya yang berakibat tidak beres dalam pelaksanaan tugas.
 10. Balas jasa yang setimpal dengan jasa yang diberikan. Kepada setiap orang dalam organisasi harus diberikan upah dan gaji yang setimpal dengan jasa yang diberikan sekaligus dapat menjamin tingkat hidup yang layak baginya dan keluarganya. Prinsip ini sulit diterapkan pada Negara-negara sedang berkembang, karena adanya lingkaran setan berupa pendapatan perkapita nasional yang rendah serta manajerial dan technological skill yang sangat kurang, meskipun demikian pemimpin harus berusaha untuk sedapat mungkin menerapkan prinsip ini dibarengi oleh prinsip "equal pay for equal work" dan "a fair pay for a fair day's of work"

Selain prinsip-prinsip human relations yang dikemukakan di atas, perlu juga didasarkan pada falsafah human relation yang oleh Keith Davis mengatakan sebagai berikut:

1. Mutual interest (kepentingan bersama)
2. Differences of individual (perbedaan-perbedaan individu)
3. Human dignity (harga diri).

Ad1. Mutual interest (kepentingan bersama), adanya kepentingan bersama adalah merupakan suatu fakto pendorong terlaksananya kegiatan

kegiatan yang telah ditetapkan, hal ini merupakan hal yang tidak perlu diragukan, sebab tanpa adanya kepentingan bersama maka orang atau individu akan selalu mengutamakan kepentingannya sendiri. Dengan adanya kepentingan bersama maka tindakan individu akan lebih mudah diarahkan. Jadi Dalam pelaksanaan human relations (hubungan kerja kemanusiaan) pemimpin akan lebih mudah membina hubungan baik dengan bawahan atas dasar kepentingan bersama.

Ad.2. Individual differences (perbedaan-perbedaan individu). Sudah menjadi kodrat bahwa manusia berbeda antara yang satu dengan yang lain dalam cara mereka berbuat, berpikir dan berperasaan. Dalam kegiatan human relations pemimpin harus dapat mengetahui dan memahami perbedaan-perbedaan tersebut. Seperti diketahui bahwa eksistensi manusia dinyatakan dalam dua sifat yaitu sebagai manusia individu dan sebagai manusia kelompok. Dalam falsafah human relations sebagai sasarannya adalah menelaah masalah-masalah individu dalam kehidupan berkelompok atau dengan perkataan lain bahwa sasaran human relations adalah menganalisa persoalan individu dalam situasi kerja. Jadi dengan mengetahui perbedaan-perbedaan tadi pemimpin akan lebih mudah menghadapi para bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Ad.3. Human dignity (harga diri). Setiap manusia yang normal sudah pasti mempunyai harga diri, yang dinyatakan dalam cara berbuat dan berperasaan. Tiap individu menginginkan agar dia diterima dalam setiap bentuk pergaulan hidup, pendapatnya dihargai, hak-haknya diakui. Harga diri adalah merupakan etik moral bagi human relations. Sebagai ekspresi human dignity dapat diketahui bahwa setiap manusia tidak ingin dicela, dimaki, dihina dihadapan teman-temannya. Sebaliknya setiap manusia suka akan pujian (Abraham Lincoln): hal ini dinyatakan dengan "bagus....." Excellent (bagus sekali), ungkapan tersebut dapat menjadi dorongan bagi seseorang pegawai untuk bekerja lebih giat. Sifat azasi yang dimiliki oleh setiap manusia adalah hasrat atau keinginan yang kuat sekali untuk dihargai (William James).

PEMBAHASAN

1. Peranan Human Relations dalam Perusahaan

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip human relations secara terus menerus, maka dapat dikatakan bahwa suasana kerja akan semakin baik. Dengan jelas dapat dikatakan bahwa diterapkannya human relations dalam perusahaan akan membawa suatu perubahan baru yang dinikmati bersama oleh semua anggota yang ada dalam perusahaan. Kegiatan human relations membawa angin segar dalam suasana kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan menjadi produktif.

Dengan kegiatan human relations akan terdapat akan tercipta hubungan kerja yang intim, akrab dan harmonis, semangat kerja bawahan dapat ditingkatkan dengan kegiatan human relations juga dapat memupuk kesadaran dan mentalitas karyawan dari yang malas menjadi rajin, yang jenuh menjadi penuh semangat, bawahan yang kurang loyal terhadap atasan dan pekerjaannya akan berubah menjadi bawahan yang penuh kesetiaan baik terhadap atasan dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Human relations dapat diibaratkan bagaikan seorang dokter yang melakukan diagnosa terhadap para pasien dengan penuh keramahan dan kecermatan, apabila diagnosa berjalan lancar, maka akan dapat ditemukan dan ditentukan penyakit yang sedang dialami pasien, dengan diagnosa akan dapat dilaksanakan pengobatan yang sesuai.

Demikian halnya dengan human relations yang berusaha mengetahui masalah masalah yang dialami para karyawan sekaligus berusaha untuk mengatasinya. Jika seseorang karyawan mengalami gangguan kejiwaan di tempat kerja, sangat mengharapkan adanya suatu kekuatan yang mampu meringankan beban pikirannya, karena apabila keadaannya terus menerus demikian maka sudah pasti tidak produktif, perasaannya tidak senang dan pikirannya selalu dihantui perasaan tidak senang.

Tetapi dengan kegiatan human relations (Hubungan kerja Kemanusiaan masalah masalah yang timbul dalam perusahaan yang berkaitan dengan masalah kemanusiaan akan dapat dihilangkan dengan terlebih dahulu mengadakan diagnosa, kemudian menentukan masalahnya dan pemecahannya.

Manusia sebagai makhluk termulia di muka bumi, yang mempunyai pikiran, perasaan

dan harga diri sudah pasti mengalami berbagai macam masalah dalam kehidupannya. Dalam perusahaan terhimpun individu-individu dimana satu sama lain berbeda-beda terutama dalam berbuat, berpikir dan berperasaan. Ada yang introvert, extrovert dan ambivert, sudah pasti bahwa masalahnya juga berbeda-beda serta pemecahan masalahnya tidak sama pula.

Tetapi apabila pemimpin mempunyai pengetahuan yang cukup dan pengalaman dalam bidang hubungan kerja kemanusiaan akan lebih mudah memecahkan masalah-masalah yang menimpa para karyawan, tanpa mengulur waktu dalam proses pemecahannya sehingga kondisi kerja bawahan dapat dikembalikan seperti semula.

Memang para ahli human relations sependapat bahwa bagaimanapun kegiatan human relations tidak pernah berhasil dengan memuaskan, hal ini memang merupakan suatu kenyataan, tetapi pemimpin harus menyadari bahwa masalah human relations adalah masalah manusia yang selamanya pelik di dunia karena ruang lingkupnya yang luas dan banyak seginya. Dengan kegiatan human relations pada setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta sedikit banyak mampu mengurangi ketegangan-ketegangan dalam hubungan kerja dengan penyelesaian masalah secara manusiawi.

2. Peranan Pemimpin dalam Pelaksanaan Human Relations

Siapakah yang disebut pemimpin? Pemimpin atau manajer ialah orang yang mencapai hasil tertentu melalui dan bersama dengan orang-orang lain. Atau dengan kata lain, manajer ialah orang yang mempunyai keahlian untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk menghasilkan suatu tujuan tertentu. M. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, 1976:6)

Berdasarkan pengertian di atas terdapat dua kelompok orang yaitu yang dipimpin dan yang memimpin. Pemimpin berhadapan dengan manusia-manusia dengan segala sifat, tingkah laku dan berbagai macam kebutuhan. Penelitian telah menunjukkan bahwa sukses tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya tidak terutama ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (technical skill) yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (managerial skills).

Kunci aktivitas human relations adalah motivasi, memotivasi para bawahan untuk bekerja giat berdasarkan pemenuhan kebutuhannya sehari-hari dalam batas-batas tertentu sesuai dengan kemampuan organisasi/perusahaan untuk memberi balas jasa yang setimpal kepada para bawahan sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan.

Bahwa untuk memuaskan hati seluruh karyawan adalah tidak mudah, lingkungan dan suasana yang bisa membantu seluruh karyawan memperoleh kebahagiaan, akan dapat diciptakan dan diadakan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus berpikir secara situasional dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang memasuki suatu organisasi/perusahaan karena ia berpikir akan dapat membantunya dalam mencapai tujuannya. Pemimpin perusahaan dapat mengkoordinasikan aktivitas para karyawan dan menyatukan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan.

Dalam melaksanakan human relations pemimpin perusahaan melakukan komunikasi kepada karyawan secara manusiawi (human communications) untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama. Berkaitan dengan pelaksanaan human relations seorang pemimpin harus mampu bergaul, menyesuaikan diri, menguasai diri, berwibawa, loyalitas, berlaku adil, bersedia berkorban tegas, dapat merasakan kesukaran orang lain, terampil dalam tindakan, cepat tanggap, rendah hati, memiliki rasa humor, ramah tamah, dan dapat menghargai orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa dalam suatu perusahaan pemimpin memegang peran yang sangat penting dalam usaha membina dan memelihara hubungan yang baik antara sesama atasan maupun dengan bawahan.

PENUTUP

Human relations (hubungan kerja kemanusiaan) ialah keseluruhan hubungan, baik yang dilakukan secara formal maupun informal dalam suatu organisasi/perusahaan sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis guna mencapai tujuan bersama dengan rasa puas dan senang hati.

Kegiatan human relations adalah merupakan inti dari pada kepemimpinan.

Dengan kegiatan human relations dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi, mencegah salah pengertian dan mengembangkan sifat konstruktif sifat tabiat manusia.

Untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan, maka para pemimpin harus berusaha memperhatikan pemenuhan kebutuhan minimal karyawan sesuai dengan masa kerja dan jabatan dalam perusahaan/organisasi.

Setiap orang suka akan pujian, oleh karena itu berilah pujian kepada bawahan yang menunjukkan sikap kooperatif dan hasil kerja dengan baik.

Suasana kerja yang menyenangkan dalam setiap usaha kerjasama adalah merupakan faktor yang sangat penting guna meningkatkan semangat dan kegairahan bekerja, maka perlu diciptakan sedemikian rupa untuk menekan kejenuhan para pekerja.

Memberikan perintah atau pesan dalam setiap proses pekerjaan, dahulukan dengan kata "tolong....." atau "harap....." dan ucapkan terimakasih

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman, Oemi, Dasar-Dasar Public Relation, Alumni Bandung,, 2005
- Black James Menzies/M.Manullang. Bagaimana mengembangkan Bawahan Saudara, Ghalia Indonesia, 2005.
- Effendy Onong U. Human Relations dan Public Relations dalam Manajemen, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Letainer, Alfred R, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja: Terjemahan: Imam Soejono, Aksara Baru, Jakarta 2008.
- Manullang,M, Dasar-Dasar Manajemen, Cetaka Ke lima Monora Medaan,1976
- Moekijat, Motivasi dan Pengembangan Manajemen, Alumni Bandung, 2008.
- Morrison James H. Segi Manusia dalam Manajemen . Terjemahan M.Manullang , Aksara Baru, Jakarta, 1974.
- Siagian, S.P. Filsafat Administrasi, Gunung Agung Jakarta, 2008
- Sarwoto, Dasar-Dasar Organisasi Manajemen, Ghalia Indonesia, 2009