

## Komunikasi *Keuchik* dalam Meningkatkan Motivasi Bawahan di *Gampong Peuniti* Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh

Riska Firmanila, Alwi Ibrahim, Raiyan sabil

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Iskandar Muda,  
Banda Aceh, Indonesia

(Gmail: riska.firmanila@gmail.com. awi.ibrahim84gmail.com)

### Abstract

*The village head must be able to increase the work motivation of his subordinates in order to implement better village government management. Work motivation is an encouragement or stimulus for all employees to work to carry out their duties. Based on empirical facts at the research location, it is clear that the village head of Gampong Peuniti, Baiturrahman District, Banda Aceh City, has not been able to use communication well, so that his subordinates have not been able to complete their tasks more optimally. This is because there is still a conflict between the village head and some village officials, because it is caused by gaps in village development management. The study took information from 5 Peuniti village officials. This study is included in the type of qualitative research with the main data collection tools in the form of observation, interviews, and documents. The results of the study indicate that the working relationship built by the Keuchik Gampong Peuniti, Banda Aceh City has not been able to realize a better government. The giving of orders and responsibilities carried out by the Keuchik Gampong Peuniti, Banda Aceh City has been running quite effectively. The organizational management implemented by the Kechik Gampong Peuniti, Banda Aceh City has been running very well. On the other hand, the success of the Peuniti village head in implementing organizational management can be seen from the success in increasing the work motivation of his subordinates. The efforts of the village head in increasing the work motivation of the Peuniti village apparatus in Banda Aceh City are still running optimally. This is because there are still some village officials who have low education, so that it can affect their motivation in completing their duties. The understanding of the Peuniti village apparatus in Banda Aceh City has not been able to be optimally improved. The Peuniti village head of Banda Aceh City has not been able to improve the sense of responsibility of his subordinates properly. The low sense of responsibility has caused the work motivation of the village officials to be even lower.*

*Keywords: Keuchik Communication and Subordinate Motivation*

### Abstrak

Kepala desa harus mampu meningkatkan motivasi kerja bawahannya demi terlaksananya pengelolaan pemerintahan desa menjadi lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan bagi semua pegawai dalam bekerja untuk menjalankan tugasnya. Berdasarkan fakta empirik di lokasi penelitian terlihat jelas bahwa kepala desa *Gampong Peuniti* Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh sampai saat ini masih belum mampu menggunakan komunikasi dengan baik, sehingga bawahannya masih belum mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih optimal. Hal ini terjadi disebabkan masih adanya konflik yang terjadi antara kepala desa dengan sebagian aparatur desa, karena disebabkan oleh adanya kesenjangan dalam pengelolaan pembangunan desa. Penelitian dengan mengambil informasi pada aparatur gampong Peuniti sebanyak 5 orang. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dengan alat pengumpulan data utama berupa observasi, wawancara, dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang dibangun *keuchik gampong Peuniti* Kota Banda Aceh masih belum mampu mewujudkan pemerintah yang lebih baik. Pemberian perintah dan tanggung jawab yang dilakukan *Keuchik Gampong Peuniti* Kota Banda Aceh sudah berjalan dengan cukup efektif. Manajemen organisasi yang dilaksanakan *Kechik gampaong Peuniti* Kota Banda Aceh sudah berjalan dengan sangat baik. Di sisi lain, keberhasilan *keuchik gampong Peuniti* dalam melaksanakan manajemen organisasi dapat

dilihat dari keberhasilan dalam meningkatkan motivasi kerja bawahannya. Upaya *keuchik* dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih berjalan dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh masih ada sebagian aparatur *gampong* yang berpendidikan rendah, sehingga dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Pemahaman aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu ditingkatkan dengan optimal. *Keuchik gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu meningkatkan rasa tanggung bawahannya dengan baik. Rendahnya rasa tanggung jawab tersebut telah menyebabkan motivasi kerja aparatur *gampong* semakin rendah.

**Kata kunci : Komunikasi *Keuchik* dan Motivasi Bawahan**

## 1. PENDAHULUAN

Komunikasi pada hakekatnya adalah suatu proses sosial, yaitu yang hampir setiap hari dilakukan oleh manusia/individu lainnya. Hampir seluruh kegiatan manusia tidak bias terlepas dari kegiatan komunikasi. Komunikasi dapat mengkondisikan segala aspek kehidupan. Misalnya ketika di rumah, para anggota keluarga berbincang-bincang di meja makan, di kampus ketika mahasiswa-mahasiswa saling bertukar informasi, di kantor ketika kepala bagian membagi tugas kepada bawahannya.

Kimball Young dan Mack dalam Soekanto (2010: 67) mengatakan interaksi sosial adalah “hubungan-hubungan sosial yang dinamis menyangkut dengan hubungan antara orang secara perorangan, antara kelompok-kelompok manusia maupun dengan orang-perorangan dengan kelompok manusia”. Apabila dua orang bertemu, interaksi sosial dimulai pada saat itu, mereka saling menegur, berjabat tangan, saling berbicara atau saling berkelahi. Aktivitas-aktivitas semacam itulah yang disebut dengan interaksi sosial.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi melalui pesan, ide, gagasan dari pihak yang satu kepada pihak lain. Komunikasi pada umumnya dapat dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Akan tetapi, jika tidak ada bahasa yang dapat dimengerti oleh keduanya, maka komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gestur tubuh dengan menunjukkan sikap tertentu seperti tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu.

Oleh karena itu, kepala desa harus mampu meningkatkan motivasi kerja bawahannya demi terlaksananya pengelolaan pemerintahan desa menjadi lebih baik. Motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi tersebut, maka para pegawai merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013: 233) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah rangsangan untuk meningkatkan upaya yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sering ditentukan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu”.

Berdasarkan fakta empirik di lokasi penelitian terlihat jelas bahwa kepala desa Gampong Peuniti Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh sampai saat ini masih belum mampu

menggunakan komunikasi dengan baik, sehingga bawahannya masih belum mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih optimal. Hal ini terjadi disebabkan masih adanya konflik yang terjadi antara kepala desa dengan sebagian aparatur desa, karena disebabkan oleh adanya kesenjangan dalam pengelolaan pembangunan desa. Di sisi lain, motivasi kerja aparatur Gampong Peuniti juga masih terkesan cukup rendah. Hal ini akibat tidak adanya perhatian kepala desa yang mampu mendorong bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kemudian, kepala desa Peuniti Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh juga masih mengalami hambatan yang cukup signifikan dalam menjalin komunikasi dengan bawahannya. Hambatan tersebut terjadi akibat masih ada sebagian aparatur gampong yang tidak sejalan dengan visi dan misi kepala desa, sehingga sering terjadi miskomunikasi antara kepala desa dengan bawahannya yang pada akhir pengelolaan pemerintahan desa menjadi tidak berjalan optimal.

Padahal, komunikasi seorang atasan atau yang lebih dikenal dengan pimpinan menjadi penting dan akan efektif apabila telah terjadi hubungan yang harmonis yang tentunya harus dimulai dengan komunikasi yang baik. Dengan demikian aparatur gampong yang bekerja untuk pemenuhan kewajiban merasakan suasana kerja yang menyenangkan hati mereka, sehingga apapun tugas yang beban kerja akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai komunikasi Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan di *Gampong* Peuniti Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh. Metode deskriptif menurut Rakhmat (2012: 22) yaitu yang bertujuan melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi yang secara luas observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan mengadakan peninjauan secara langsung. Kemudian, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara sebagai proses mendapatkan keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan lisan yang dijawab langsung oleh informan. Di sisi lain, penggunaan telaah dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji berbagai arsip yang tersedia guna diperoleh informasi yang akurat

Untuk mengolah data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah hingga menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan orang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis induktif, yaitu menganalisis data yang terkumpul dengan menguraikan atau menginterpretasikan hal-hal yang bersifat khusus kepada kesimpulan yang bersifat umum.

### 3. HASIL PENELITIAN

#### 1. Komunikasi Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan di *Gampong* Peuniti Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh

##### a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang dibangun *keuchik gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu mewujudkan pemerintah yang lebih baik. Padahal, dalam penyelenggaraan pemerintahan di *gampong* tersebut selalu membangun komunikasi yang antara antara *keuchik* dengan bawahan. Hal tersebut dapat dilihat dari sering diadakan musyawarah dan mufakat dalam setiap melaksanakan kegiatan pembangunan di *gampong* tersebut.

Di sisi lain, hubungan kerja *keuchik gampong* Peuniti dengan bawahannya dipengaruhi oleh komunikasi yang dibangun dalam melaksanakan tugas. Menurut Widjaja (2010: 13), komunikasi merupakan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan, atau diartikan pula sebagai saling tukar menukar pendapat. Arifin dalam Liliweri (2011: 1) mengemukakan dalam percakapan sehari-hari banyak orang selalu memakai kalimat – kalimat yang didalamnya mengandung kata – kata komunikasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan *keuchik gampong* Peuniti dipengaruhi oleh komunikasi yang dibangun dengan bawahannya. Oleh karena itu, komunikasi berkaitan erat dengan upaya meningkatkan motivasi kerja aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh.

##### b. Perintah dan Tanggung Jawab

Pemberian perintah dan tanggung jawab yang dilakukan *Keuchik Gampong* Peuniti Kota Banda Aceh sudah berjalan dengan cukup efektif. Efektifitas komunikasi tersebut terjadi karena dalam memberi perintah dan tanggung jawab kepada bawahannya, *keuchik* selalu menggunakan bahasa yang baik dan sopan. Bahkan penggunaan bahasa yang baik merupakan perwujudan dari pelaksanaan komunikasi yang telah berjalan cukup maksimal.

Di sisi lain, perintah dan tanggung jawab yang diberikan *keuchik gampong* Peuniti termasuk salah satu aspek yang berkaitan dengan hubungan antar manusia. Menurut Kotler (2013: 182) mengemukakan bahwa “salah satu asumsi dasar dari pendekatan hubungan antar manusia adalah kenaikan kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan produktivitas. Seorang karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Oleh karena itu, fungsi manajemen adalah menjaga agar karyawan terus merasa puas”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa memberi perintah dan tanggung jawab kepada aparatur *gampong* dapat dilakukan dengan baik apabila *keuchik gampong* Peuniti memiliki interaksi yang kuat dengan bawahannya. Namun demikian, upaya memberi perintah dan tanggung jawab yang dilakukan oleh *keuchik gampong* Peuniti masih belum berjalan dengan optimal.

c. Manajemen Organisasi

Manajemen organisasi yang dilaksanakan *Keuchik gampaong* Peuniti Kota Banda Aceh sudah berjalan dengan sangat baik. Di sisi lain, keberhasilan *keuchik gampong* Peuniti dalam melaksanakan manajemen organisasi dapat dilihat dari keberhasilan dalam meningkatkan motivasi kerja bawahannya. Oleh karena itu, *keuchik gampong* meningkatkan motivasi kerja aparatur dengan cara memberikan penghargaan sebagai apresiasi atas keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas memberi pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, manajemen organisasi dapat dilakukan oleh *keuchik gampong* Peuniti, karena selain sebagai pimpinan juga memiliki wewenang yang lebih kuat. Dalam hal ini, Siagian (2011: 12) mengatakan bahwa pimpinan adalah orang yang mempunyai bawahan, seseorang dapat dikatakan sebagai pimpinan apabila ia mampu untuk dapat mengendalikan, membimbing, menuntun dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan kehendak yang diinginkannya. Sedangkan bawahan adalah merupakan orang yang digerakkan oleh pimpinan atau pimpinan sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Jadi hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah kegiatan kerja adalah merupakan kegiatan yang saling bergantung antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen organisasi dapat dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi itu sendiri. Di sisi lain, manajemen organisasi tersebut dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja aparatur *gampong* Peuniti agar mereka mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewenangan mereka masing-masing.

2. Hambatan komunikasi Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan di *Gampong* Peuniti Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh

a. Tingkat Pendidikan

Upaya *keuchik* dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih berjalan dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh masih ada sebagian aparatur *gampong* yang berpendidikan rendah, sehingga dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Padahal, *keuchik* telah melakukan upaya dengan mengikutsertakan aparatur *gampong* dalam workshop yang berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintahan *gampong*.

Kemudian, tingkat pendidikan yang dimiliki aparatur *gampong* Peuniti memberi pengaruh yang cukup signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Anoraga (2012: 34) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu dengan batasan sebagai suatu proses dimana tingkah laku perlu dipupuk dan diarahkan”.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dimiliki seorang aparatur *gampong* dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Jika tingkat pendidikan aparatur *gampong* rendah, maka motivasi mereka dalam melaksanakan tugas juga ikut rendah. Oleh karena itu, diperlukan upaya serius untuk meningkatkan taraf pendidikan aparatur *gampong* Peuniti agar motivasi kerja mereka juga dapat meningkat dengan sendirinya.

b. Pemahaman Aparatur *Gampong*

Pemahaman aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu ditingkatkan dengan optimal. Hal ini terjadi karena pemahaman aparatur *gampong* terhadap penyelenggaraan pemerintahan *gampong* masih tergolong rendah, sehingga dapat berpengaruh terhadap upaya meningkat motivasi kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya.

*Gampong* merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam Pemerintahan Nasional dan berada di Daerah Kabupaten. Menurut Widjaja (2013: 3) memberikan definisi Desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Namun demikian, desa di Aceh disebutkan dengan istilah *gampong*, karena sebutan desa selalu disesuaikan dengan masing-masing daerah otonomi di Indonesia.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa pemahaman aparatur *gampong* Peuniti dalam melaksanakan tugasnya masih tergolong sangat rendah. Rendahnya pemahaman aparatur tersebut akan memberi pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja aparatur dalam melaksanakan tugas, terutama dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan *gampong*.

c. Rasa Tanggung Jawab

*Keuchik gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu meningkatkan rasa tanggung bawahannya dengan baik. Rendahnya rasa tanggung jawab tersebut telah menyebabkan motivasi kerja aparatur *gampong* semakin rendah. Padahal, *keuchik* telah melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja aparatur *gampong*, seperti memberi pendampingan pada saat dilaksanakan kegiatan pembangunan, dengan

harapan pendampingan tersebut akan mampu mewujudkan motivasi kerja aparatur *gampong* menjadi lebih baik dan berjalan lancar.

Selanjutnya, rasa tanggung jawab yang dimiliki aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh dapat berpengaruh langsung kepada upaya meningkatkan motivasi kerja mereka dalam melaksanakan pembangunan. Menurut Sunyoto (2015: 4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013: 107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa motivasi kerja aparatur *gampong* Peuniti memiliki kaitan yang erat dengan rasa tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, upaya meningkatkan motivasi kerja aparatur *gampong* dapat ditempuh melalui komunikasi yang dibangun antara *keuchik* dengan bawahannya.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka dapat bab ini peneliti akan menarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini. Adapun kesimpulan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja yang dibangun *keuchik gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu mewujudkan pemerintah yang lebih baik. Pemberian perintah dan tanggung jawab yang dilakukan *Keuchik Gampong* Peuniti Kota Banda Aceh sudah berjalan dengan cukup efektif. Manajemen organisasi yang dilaksanakan *Kechik gampaong* Peuniti Kota Banda Aceh sudah berjalan dengan sangat baik. Di sisi lain, keberhasilan *keuchik gampong* Peuniti dalam melaksanakan manajemen organisasi dapat dilihat dari keberhasilan dalam meningkatkan motivasi kerja bawahannya.
2. Upaya *keuchik* dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih berjalan dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh masih ada sebagian aparatur *gampong* yang berpendidikan rendah, sehingga dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Pemahaman aparatur *gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu ditingkatkan dengan optimal. *Keuchik gampong* Peuniti Kota Banda Aceh masih belum mampu meningkatkan rasa tanggung

bawahannya dengan baik. Rendahnya rasa tanggung jawab tersebut telah menyebabkan motivasi kerja aparatur *gampong* semakin rendah.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2012). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, Philip., Keller, Kevin L. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Jilid Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Liliweri Alo (2011), *Makna Budaya Dalam Komunikasi Antar Budaya*, Yogyakarta:LKIS.
- Martoyo Susilo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE..
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaluddin, (2012). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins dan Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat.
- Widjaja, W.A. (2010) *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.