



Peran Keuchik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Aparatur Gampong Pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh

Armiwal Armiwal¹, Dian Oktavia Nurzeha², Badruzzaman Badruzzaman³

¹Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

²Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

³Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

Corresponding Author: badruzzaman@unida-aceh.ac.id³

Abstract: Government organizations are government institutions or agencies that run the government whose source of legitimacy comes from the community. Keuchik basically has the task of organizing government, development and society. Furthermore, a Keuchik is someone who can guide, foster and direct his staff, so that in the end the staff will have good enough skills and can even exceed their leaders. Keuchik is responsible for all office activities, managing existing resources, both human and other resources, providing motivation, so that all of that can support the creation of the process of achieving the goals of the Keuchik Office effectively for office development. The formulation of the problem in this study is How is the Role of Keuchik in increasing work motivation and discipline of village officials at the Keuchik Office of Punge Blang Cut Village, Jaya Baru District, Banda Aceh City? and What are the inhibiting and supporting factors for the Role of Keuchik in increasing work motivation and discipline of village officials at the Keuchik Office of Punge Blang Cut Village, Jaya Baru District, Banda Aceh City? This study uses a qualitative approach with a descriptive research type using data collection techniques, observation and in-depth interviews using interview guidelines. The results of the study indicate that the Keuchik as a leader at the Punge Blang Cut Keuchik Office still has several shortcomings. The shortcomings that are inhibiting factors for the Keuchik's role in increasing the motivation and discipline of village officials at the Punge Blang Cut Village Keuchik Office are the obstacles faced in increasing the work discipline of the apparatus, namely the low level of discipline of the apparatus in working and the lack of firmness of the Keuchik in giving sanctions to his employees who are not disciplined.

Keyword: Work Motivation, Discipline, Village Apparatus

Abstrak: Organisasi pemerintah merupakan lembaga atau instansi pemerintah yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Keuchik pada dasarnya mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Selanjutnya, seorang Keuchik adalah yang dapat membimbing, membina dan mengarahkan para aparaturnya, sehingga akhirnya para aparatur akan memiliki keterampilan yang cukup baik bahkan bisa melebihi pimpinannya. Keuchik bertanggung jawab terhadap

seluruh aktivitas kantor, mengelola sumber-sumber daya yang ada baik manusia, maupun sumber daya yang lainnya, memberi motivasi, agar semua itu dapat menunjang terciptanya proses pencapaian tujuan Kantor Keuchik secara efektif untuk pengembangan kantor. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Peran Keuchik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan aparatur gampong pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh? dan Apa yang menjadi faktor penghambat dan pendukung Peran Keuchik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan aparatur gampong pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh? Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data, observasi dan wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keuchik selaku pemimpin di Kantor Keuchik Punge Blang Cut masih memiliki beberapa kekurangan. Adapun kekurangan tersebut yang menjadi faktor penghambat peran Keuchik dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur gampong pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut ialah kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan aparatur dalam bekerja dan belum adanya ketegasan Keuchik dalam pemberian sanksi kepada pegawainya yang tidak disiplin.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Aparatur Gampong

PENDAHULUAN

Sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat serta adanya pengaruh globalisasi yang menuntut adanya keterbukaan, maka pola-pola lama penyelenggaraan pemerintah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Hal ini menyebabkan pemerintah semakin dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi pemerintah merupakan lembaga atau instansi pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintahan harus diimbangi dengan motivasi kerja dan kedisiplinan yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat.

Kemampuan seorang pemimpin sangat diharapkan untuk menggerakkan bawahannya juga dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan bawahannya. Hal ini sangat diperlukan karena seorang yang masuk dalam suatu organisasi membawa harapan dan keinginan yang akan dicapai, keinginan tersebut satu sama lainnya berbeda-beda. Sehingga kejelian seorang pemimpin dalam memperhatikan bawahannya akan mempunyai pengaruh yang positif dan seorang pemimpin akan menyadari bahwa pegawainya mempunyai keinginan, perilaku, kebiasaan, adat istiadat dan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Desa merupakan sub sistem dari penyelenggaraan pemerintahan nasional yang langsung berada di bawah pemerintahan kabupaten. Aspek terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa adalah kedudukan kepala desa sebagai pemimpin dan dibantu oleh perangkat desa pada saat melaksanakan tugas, kewajiban dan fungsinya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Bab I Pasal 1 ayat 3 bahwa Pemerintahan Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pemerintahan Gampong Bab 1 Pasal 1 ayat 13 bahwa Keuchik adalah pimpinan suatu gampong yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga gampong.

Keuchik pada dasarnya mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Selanjutnya, seorang Keuchik adalah yang dapat membimbing, membina dan mengarahkan para pegawainya, sehingga akhirnya para pegawai akan memiliki keterampilan yang cukup baik bahkan bisa melebihi pimpinannya. Oleh karena itu, seorang Keuchik dianggap perlu untuk mengetahui metode atau cara menumbuhkan dan mengembangkan keterampilan para pegawainya.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain motivasi adalah proses menghasilkan tenaga yang di arahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam suatu kelompok, motivasi sebagai penggerak kepada kejayaan organisasi. Motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasi termasuk juga dalam organisasi pemerintahan.

Selain itu, peran Keuchik juga sebagai salah satu faktor penting dalam proses untuk mewujudkan visi dan misi kantor Desa serta mencapai tujuan yang diharapkan. Keuchik bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas kantor, mengelola sumber-sumber daya yang ada baik manusia, maupun sumber daya yang lainnya, memberi motivasi, agar semua itu dapat menunjang terciptanya proses pencapaian tujuan Kantor Keuchik secara efektif untuk pengembangan kantor. Dari uraian diatas maka peran Keuchik adalah faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai, sehingga apabila peran Keuchik baik maka kemajuan Kantor Keuchik pun akan tercapai. Demikian juga, Keuchik dituntut untuk berupaya keras mengelola seluruh kegiatan yang ada di kantor seefektif mungkin, agar proses kegiatan di kantor dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan.

Peran Keuchik berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi pegawai. Agar pegawai senantiasa memperhatikan disiplin dalam melaksanakan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya, faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi sangat penting. Selain itu faktor-faktor yang membangkitkan disiplin kerja pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan baik jasmani maupun rohani. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan serangkaian peranan kepemimpinannya dipengaruhi oleh tingkat kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya dalam situasi-situasi tertentu.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yaitu masih banyaknya pegawai yang tidak mentaati jam masuk dan jam pulang kerja, hal ini dilihat dari pegawai yang sering terlambat datang ke kantor, selanjutnya kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan, kelalaian pegawai dalam melayani masyarakat yang sering menunda pekerjaan sehingga tugas yang di berikan tidak selesai dengan tepat waktu, keluar kantor pada saat jam kerja dengan tujuan yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan. Kemudian rendahnya tingkat kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukan bahwa perlunya peningkatan motivasi dan disiplin kerja pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi dan Kedisiplinan Aparatur Gampong pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena peneliti bermaksud memperoleh gambaran yang mendalam tentang suatu gejala sosial tertentu dalam arti

menggambarkan tentang peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan aparatur Gampong Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh. Secara teoritis penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan diri sendiri (peneliti) sebagai instrumen penelitian. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti akan mengikuti asumsi-asumsi kultural sekaligus mengikuti data, dalam upaya mencapai wawasan-wawasan imajinasi kedalam dunia sosial informasi, dimana peneliti diharapkan fleksibel dan reflektif tetapi tetap mampu mengatur jarak.

Menurut Moleong (2014: 6), menyebutkan bahwa penelitian kualitatif didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang diteliti secara rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran holistik dan rumit. Dalam pendekatan kualitatif menurut Bungin (2012: 225) bahwa pendekatan ini lebih ingin mencari makna, selain itu berdasarkan pada fakta, dengan fakta yang ditemukan kemudian dipahami secara mendalam serta membuat deskripsi fenomena yang diamati. Alasan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif merupakan adanya kemudahan di dalam mendapatkan data. Data penelitian yang peneliti inginkan adalah data yang rasional serta fakta langsung di lapangan.

Fokus penelitian adalah pemasatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan. Fokus penelitian harus di nyatakan secara eksplisit untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan observasi awal. Fokus penelitian juga merupakan garis besar dari pengamatan penelitian, sehingga observasi dan analisa hasil penelitian lebih terarah. Penetapan fokus dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan batasan dalam pengumpulan data, sehingga peneliti dapat lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 287) menyebutkan bahwa “dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan)”.

Selain itu menurut Moleong (2016: 94) menyebutkan bahwa “penetapan fokus yang jelas dan mantap, seorang peneliti dapat membuat data yang tepat tentang data mana yang dikumpulkan dan mana yang tidak perlu dijamah ataupun mana yang akan dibuang”. Berdasarkan pemaparan diatas maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu (1) Peran Kechik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan aparatur Gampong pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh; dan (2) Faktor penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan aparatur Gampong pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh.

Teknik Pengumpulan Data Menurut Pasolong (2012:130) “Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer, untuk kebutuhan suatu penelitian”. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) Penelitian Kepustakaan (Library Research), Penelitian Kepustakaan (Library Research) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi; (2) Penelitian Lapangan (Field Work Research), Penelitian Lapangan (Field Work Research) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik yaitu Observasi (Pengamatan) adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap berbagai kegiatan yang ada. Menurut Raco (2013: 112) “adalah bagian dalam pengumpulan data langsung dari lapangan dalam tradisi kualitatif, data tidak akan diperoleh di belakang meja tetapi harus terjun ke lapangan, ke tetangga, ke organisasi, ke komunitas”, Wawancara, Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (interviewer) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (interviewee). Menurut Sugiyono (2014: 72) “wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu dari hasil wawancara, diperoleh data yang menjawab permasalahan terkait masalah penelitian”, dan Dokumentasi, Dokumentasi adalah

pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip, yang relevan dengan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2014: 82) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang atau organisasi”.

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:246), menyebutkan bahwa “aktivitas dalam analisis data data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas hingga datanya jernih. Aktivitas tersebut adalah reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan conclusion drawing/fication”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran

Teori Peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang yang menduduki suatu posisi. Konsep peran semula dipinjam dari kalangan drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani Kuno atau Romawi. Peran menunjuk pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan seseorang ketika menduduki karakterisasi (posisi) dalam struktur sosial. Suatu peran akan memenuhi keberadaanya jika berada dalam kaitan posisional yang menyertakan dua pelaku peran yang komplementer.

Soekanto (2021: 212) berpendapat bahwa “Peran merupakan aspek kepribadian dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peran” Sedangkan Menurut Sari (2011: 106) “Peran adalah konsep tentang apa yang harus dilakukan oleh individu dalam masyarakat dan meliputi tuntutan-tuntutan perilaku dari masyarakat terhadap seseorang dan merupakan perilaku yang penting bagi struktur sosial masyarakat”. Hakikatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakikatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan atau diperankan kepemimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama. Menurut Slamet (2013: 15) “Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati posisi di dalam suatu sosial”. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Peran yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Konsep tentang Peran (role) menurut Komarudin (2013: 768) “Menyebutkan bahwa Bagian dari tugas utama yang harus dilakukan oleh manajemen, Pola perilaku yang diharapkan dapat menyertai suatu status, Bagian suatu fungsi seseorang dalam kelompok atau pranata, Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang ada padanya, dan Fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab akibat”.

Berdasarkan pengertian yang menjelaskan tentang peran di atas dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu tindakan atau aktivitas yang diharapkan oleh masyarakat atau pihak lain untuk dilakukan oleh seseorang sesuai dengan status yang mereka miliki sehingga peran tersebut dapat dirasakan pengaruhnya dalam lingkup kehidupan.

Kepala Desa

Dalam undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 23, ditegaskan bahwa Pemerintahan Desa diselenggarakan oleh Pemerintah Desa. Pada Pasal 1 ayat 3 dirumuskan bahwa: Pemerintahan Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Jadi pemerintahan Desa merupakan organisasi penyelenggara pemerintahan Desa yang terdiri atas: (a) Unsur Pimpinan, yaitu kepala Desa. (b) Unsur Pembantu Kepala Desa (Perangkat Desa), yang terdiri atas: 1) Sekretariat desa, yaitu unsur staf atau pelayanan yang diketuai oleh sekretaris desa. 2) Unsur

pelaksana teknis, yaitu unsur pembantu kepala desa yang melaksanakan urusan teknis di lapangan seperti urusan pengairan, keagamaan, dan lain-lain. 3) Unsur kewilayahan, yaitu pembantu kepala desa di wilayah kerjanya seperti kepala dusun. (c) Persyaratan menjadi Kepala Desa.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Desa mempunyai wewenang yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Bab 1 pasal 26 ayat 2 antara lain : a) Memimpin penyelenggaraan Pemerintah Desa; b) Mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa; c) Memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa; d) Menetapkan Peraturan Desa; e) Menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa; f) Membina kehidupan masyarakat Desa; g) Membina ketentraman dan ketertiban masyarakat Desa; h) Membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa; i) Mengembangkan sumber pendapatan Desa; j) Mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa; k) Mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa; l) Memanfaatkan teknologi tepat guna; m) Mengkoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif; n) Mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan. o) Melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Disamping itu, dalam melaksanakan tugasnya, Keuchik mempunyai kewajiban yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Bab 1 pasal 26 ayat 4 antara lain : a) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Bhineka Tunggal Ika; b) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat; c) Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat Desa; d) Mentaati dan menegakkan peraturan perundang-undangan; e) Melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender; f) Melaksanakan prinsip tata pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, bersih serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme; g) Menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di Desa; h) Menyelenggarakan administrasi Pemerintahan Desa yang baik; i) Mengelola Keuangan dan Aset di Desa; j) Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Desa; k) Menyelesaikan perselisihan masyarakat di Desa; l) Mengembangkan perekonomian masyarakat Desa; m) Membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat Desa; n) Memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan di Desa; o) Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan p) Memberikan informasi kepada masyarakat Desa.

Motivasi

Agar meningkatkan kinerja dan kedisiplinan aparatur senantiasa tetap naik dalam waktu ke waktu, maka setiap pegawai harus memiliki keinginan untuk tetap terus bekerja. Agar keinginan untuk tetap terus bekerja itu ada dan semakin meningkat frekuensinya, maka setiap aparatur tentu saja harus memiliki motif-motif tertentu yang menyebabkan ia harus tetap semangat semangat bekerja. Keseluruhan motif-motif yang menjadikan seseorang menjadi semangat bekerja ini, secara umum dapat dikatakan sebagai motivasi. Pengertian Motivasi Kerja menurut Samsudin (2013: 81) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Pendapat lain juga diungkapkan menurut Sulistiyan (2014: 58) "Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal". Motivasi dapat memacu dan mendorong karyawan untuk bekerja keras secara maksimal. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Langkah-langkah dalam memotivasi bawahan, menurut Sunyoto (2013: 17), adalah (a) Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan; (b) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan organisasi; (c) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan; (d) Setiap pemimpin harus memberikan pengarahan dan memberi contoh yang baik bagi para karyawan; (e) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dan menanamkan rasa tanggungjawab karyawan dalam berbagai bentuk; (f) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

Sedangkan tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 18), adalah sebagai berikut (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dari uraian pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan memuaskan.

Pembahasan

Peran Keuchik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Aparatur Gampong Pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh

a. Motivator

1). Menanamkan Rasa Tanggung Jawab

Menanamkan rasa tanggung jawab merupakan bentuk implementasi dari sifat kepemimpinan dalam memotivasi orang lain untuk membentuk kesadaran agar melaksanakan tugas, fungsi dan kewajiban yang sedang diembannya dan merupakan cara agar setiap aparatur dalam lingkungan kerja mampu mengenal lebih dalam perilaku diri sendiri maupun orang lain. Menanamkan rasa tanggung jawab merupakan peran penting dari seorang Keuchik selaku pimpinan organisasi dalam menjaga dan meningkatkan kualitas aparatur dan organisasi.

Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber peneliti dapat menggambarkan peran Keuchik dalam meningkatkan rasa tanggung jawab masih rendah. Minimnya komunikasi yang dibangun Keuchik membuat kurangnya ikatan emosional dengan aparatur, serta kurangnya perhatian Keuchik terhadap hak-hak aparatur yang berkaitan dengan sarana dan prasarana sehingga mengakibatkan gagalnya upaya pemimpin dalam meningkatkan rasa tanggung jawab.

Hal ini tidak sejalan dengan diungkapkan Sunyoto (2013: 17) menyebutkan seorang pemimpin dalam menanamkan rasa tanggung jawab yang merupakan peran sebagai motivator harus melakukan langkah-langkah "Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan". Oleh sebab itu untuk menanamkan rasa tanggung jawab di kalangan aparatur sebagai peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur, Keuchik sebagai pemimpin tertinggi harus memiliki ikatan emosional yang baik dengan para bawahannya. Tentu hal ini disertai dengan komunikasi yang intens dan pemenuhan hak-hak aparatur baik secara rohani maupun jasmani.

Temuan 1: Minimnya sarana seperti komputer, printer, pendingin ruangan, dan belum sempurnanya pembangunan pada kantor yang menjadikan tidak terpenuhinya hak-hak aparatur pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut.

2). Mengarahkan

Tindakan mengarahkan dimulai dari saat melakukan kegiatan, mengarahkan ini dirancang agar pekerja bekerja secara efektif dan efisien supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Mengarahkan merupakan fungsi membimbing, menginspirasi, mengawasi supaya tujuan tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi haruslah selalu mampu mengarahkan bawahannya agar semua aparatur dapat termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

Akan tetapi berdasarkan beberapa hasil wawancara dengan narasumber, peneliti dapat menggambarkan peran Keuchik dalam mengarahkan aparatur masih rendah. Kurangnya perhatian Keuchik terkait motivasi dan kedisiplinan aparatur sehingga menciptakan masalah baru dalam lingkungan organisasi.

Hal ini tidak sejalan dengan yang diungkapkan Sunyoto (2013: 17) “Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan, Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan organisasi dan setiap pemimpin harus memberikan, mengarahkan dan memberi contoh yang baik bagi para karyawan”. Dalam mengarahkan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur, seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Temuan 2: Kurangnya perhatian Keuchik terhadap motivasi dan kedisiplinan aparatur gampong.

b. Fasilitator

1). Memberikan Informasi

Informasi bisa menjadi fungsi penting dalam membantu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur. Semakin banyak informasi yang diperoleh, mampu mempengaruhi atau menambah pengetahuan aparatur, dan dengan informasi tersebut aparatur mampu memahami dan menyadari setiap kesalahan dan kekurangan yang dilakukan sehingga aparatur akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional atau peratiran yang berlaku dalam organisasi.

Akan tetapi berdasarkan beberapa hasil wawancara dengan narasumber, peneliti dapat memberikan gambaran tidak mampunya Keuchik dalam menjabarkan informasi-informasi terkait sistem kerja baru, sehingga aparatur lambat dalam memperoleh informasi yang sistematis dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini berbeda dengan yang disebutkan oleh Reksohadiprojo (2012: 290) “Kecerdasan (intelligence) Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari para pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda”. Oleh sebab itu Keuchik sebagai pemimpin organisasi tertinggi seharusnya mampu memiliki kecerdasan yang lebih baik dari bawahan-bawahan lainnya sehingga informasi-informasi yang diperoleh mampu dijabarkan dan dijelaskan secara baik.

Temuan 3: Lambatnya informasi yang diperoleh aparatur terkait SOP atau peraturan yang berlaku menjadikan lambatnya pengembangan organisasi di lingkungan Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut.

2). Koordinasi

Koordinasi merupakan suatu aspek yang penting bagi seorang pemimpin untuk penyelesaian permasalahan-permasalahan yang ada, tidak hanya memerlukan satu sumber daya manusia, tetapi harus memiliki beberapa sumber daya manusia yang di dalamnya terdapat pola

pikir untuk memecahkan suatu masalah. Koordinasi yang efektif sangat diperlukan karena tanpa adanya koordinasi dalam lingkungan organisasi maka akan mengganggu motivasi dan kedisiplinan aparatur dalam suatu organisasi tersebut. Koordinasi merupakan suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga dapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Akan tetapi berdasarkan beberapa hasil wawancara dengan narasumber, peneliti dapat memberikan gambaran peran Keuchik dalam hal koordinasi terbilang masih rendah. Masih belum efisien sarana yang dimiliki dan kurangnya koordinasi dengan aparatur sehingga mengakibatkan tertumpunya pekerjaan pada beberapa aparatur saja.

Hal ini tidak sesuai dengan yang disebutkan oleh Khomisah (2010: 22) unsur-unsur organisasi “kerjasama (team work), suatu kegiatan bantu-membantu antar sesama anggota organisasi yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, anggota organisasi dibagi menjadi beberapa bagian sesuai fungsi, tugas dan tingkatannya masing-masing”. Keuchik sebagai pemimpin dalam pemerintahan organisasi seharusnya mampu berkoordinasi, memerintahkan hal-hal yang menjadi skala prioritas dan menginstruksikan pada kaur dan kasie untuk saling bantu-membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul.

Temuan 4: Minimnya sarana, masih belum sempurnya pembangunan pada kantor keuchik menjadikan proses kegiatan dan pelayanan masyarakat terhambat.

Faktor Penghambat Peran Keuchik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Aparatur Gampong Pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh

a. Kepemimpinan

1). Motivasi Diri

Motivasi diri merupakan kekuatan atau energi penggerak yang berasal dari dalam diri kita sendiri. Motivasi diri merupakan sebuah kemampuan kita untuk memotivasi diri kita tanpa memerlukan bantuan orang lain. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri menghilangkan faktor yang melemahkan dorongan kita. Rasa tidak berdaya dihilangkan menjadi pribadi yang lebih percaya diri. Motivasi diri dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Akan tetapi berdasarkan beberapa hasil wawancara yang peneliti dapatkan menggambarkan bahwa motivasi diri yang diberikan Keuchik kepada aparatur gampong masih tergolong rendah. Hal ini ditegaskan dari hampir setiap wawancara yang narasumber ungkapkan. Mereka menyebutkan bahwa kurangnya apresiasi yang diberikan Keuchik terhadap aparatur mengenai berbagai penghargaan yang sudah diperoleh. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam Reksohadiprojo (2012: 290) menyebutkan bahwa “Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrisik”. Keuchik selaku pemimpin seharusnya memiliki motivasi diri yang lebih kuat dari bawahan. Memiliki keinginan untuk maju dan berkembang lebih baik dan memiliki kemampuan dalam berinovasi agar menciptakan pengembangan-pengembangan di lingkunag organisasi.

Temuan 5: Minimnya perhatian dan apresiasi yang diberikan Keuchik pada aparatur dari penghargaan yang sudah diperoleh menyebabkan menurunnya motivasi dan kedisiplinan aparatur.

2). Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Memiliki pola hubungan yang baik merupakan pondasi dari hubungan yang berupa tindakan yang berdasarkan norma dan nilai sosial yang berlaku dan diterapkan di dalam lingkungan organisasi. Memiliki pola hubungan yang baik ialah terciptanya ikatan emosional antara satu sama lain yang berkaitan dengan saling pengertian, pemahaman karakter satu sama lain, dan saling peduli. Akan tetapi berdasarkan beberapa hasil wawancara yang peneliti dapatkan menggambarkan bahwa motivasi diri yang diberikan Keuchik kepada aparatur gampong masih tergolong rendah. Hal ini ditegaskan dari hampir setiap wawancara yang narasumber ungkapkan. Mereka menyebutkan bahwa minimnya hubungan yang dibangun dari interaksi komunikasi dan kontak sosial yang diberikan Keuchik terhadap aparatur yang terkesan pilih-pilih dengan beberapa apatatur saja.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam Reksohadiprojo (2012: 290) menyebutkan bahwa “Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerjasama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama”. Keuchik selaku pemimpin organisasi seharusnya mampu menciptakan pola hubungan yang baik, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya untuk meningkatkan empati dan keterkaitan emosional diantara individu aparatur.

Temuan 6: Minimnya hubungan yang dibangun dari interaksi komunikasi dan kontak sosial yang diberikan Keuchik terhadap aparatur yang terkesan pilih-pilih dengan beberapa apatatur saja.

b. Lingkungan

1). Sarana

Sarana merupakan unsur yang menunjang efektifitas pelaksanaan suatu fungsi dalam organisasi. Tidak adanya sarana yang baik akan melemahkan pelaksanaan fungsi dalam sebuah organisasi. Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru merupakan salah satu organisasi yang membutuhkan sarana. Akan tetapi berdasarkan beberapa hasil wawancara yang narasumber berikan, menggambarkan bahwa kurangnya sarana peralatan komputer dan printer serta bangunan yang belum sempurna.

Menurut Khomisah (2013: 22) “salah satu unsur-unsur organisasi yang harus dimiliki adalah sarana atau peralatan (equipment) adalah segala sesuatu yang digunakan dalam organisasi seperti uang, kendaraan, gedung, tanah dan barang modal lainnya”. Untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Salah satu unsur terpenting ialah dengan memiliki saran yang mendukung pekerjaan aparatur, hal ini akan berbanding lurus dengan output yang akan dihasilkan aparatur.

Temuan 7: Minimnya komputer dan printer yang merupakan alat utama dalam kegiatan yang berkaitan dengan ketatausahaan dan administrasi serta bangunan yang belum sempurna (masih belum ada sekat antar ruangan serta adanya rembesan air hujan yang sangat mengganggu bila musim hujan tiba).

2). Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia juga merupakan asset yang berfungsi sebagai modal baik non material atau non financial di dalam suatu organisasi yang dapat diwujudkan potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Namun demikian menurut beberapa sumber yang sempat peneliti wawancarai, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penghambat Keuchik dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur gampong pada kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut. Narasumber menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut masih sangat minim dalam upaya mengembangkan potensi-potensi

teknologi hari ini. Baik dari segi sumber daya baru maupun sumber daya manusia yang telah ada, hal ini terkendala dari kurangnya pelatihan-pelatihan yang diikuti aparatur.

Hal ini tidak sesuai dengan yang diungkapkan menurut Amstrong dalam Ruky (2015: 18) menyatakan “pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program latihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut”.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memperhatikan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena pengembangan manusia merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana aparatur manajerial mempelajari konsep dan teori guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas.

Temuan 8: Sumber daya manusia yang dimiliki kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut masih sangat minim dalam upaya mengembangkan potensi-potensi teknologi, baik dari segi sumber daya baru maupun sumber daya manusia yang telah ada, hal ini terkendala dari kurangnya skill dan pelatihan-pelatihan yang diikuti aparatur.

KESIMPULAN

Dari penelitian terhadap peran kepemimpinan Keuchik dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh. Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam dimensi motivator dengan indikator menanamkan rasa tanggung jawab dan mengarahkan tergolong rendah. Kurangnya perhatian Keuchik terhadap motivasi dan kedisiplinan aparatur gampong, minimnya komunikasi yang dibangun dan kurangnya perhatian Keuchik terhadap hak-hak aparatur yang berkaitan dengan sarana dan prasarana sehingga menjadi faktor rendahnya peran Keuchik dalam dimensi motivator. Sedangkan dalam dimensi fasilitator yang memiliki indikator memberikan informasi dan koordinasi memperlihatkan peran Keuchik Gampong Punge Blang Cut masih tergolong rendah, ini diindikasikan oleh minimnya koordinasi terkait skala prioritas dan bertumpunya pekerjaan pada beberapa aparatur saja, hal ini menjadikan faktor rendahnya peran Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh dalam dimensi fasilitator.

Faktor Penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja aparatur gampong pada Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut yaitu kepemimpinan yang memiliki indikator motivasi diri dan memiliki pola hubungan yang baik. Dalam hal motivasi diri menjadi hambatan dikarenakan hal ini dilihat dari minimnya apresiasi yang diberikan oleh Keuchik terhadap aparatur dari penghargaan yang diterima. Sedangkan dalam hal pola hubungan yang baik menjadi hambatan dikarenakan dari minimnya hubungan yang dibangun dari interaksi komunikasi dan kontak sosial yang disebabkan terkesannya Keuchik yang memilih-milih dengan beberapa aparatur saja. Sedangkan menurut dimensi lingkungan yang menurut penelitian memiliki dua indikator yaitu sarana dan sumber daya manusia. Dalam hal sarana, menjadi hambatan karena fasilitas kantor yang belum memadai dan belum sempurnanya pembangunan kantor sehingga menjadi hambatan Keuchik dalam menjalankan kepemimpinannya dan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan aparatur gampong. Sedangkan dalam indikator sumber daya manusia, menjadi hambatan dikarenakan minimnya skill dan pelatihan-pelatihan yang dibuat pemerintah menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kantor Keuchik Gampong Punge Blang Cut Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh kurang berkembang.

REFERENSI

- Bungin, Burhan. (2012). Analisis Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2010). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 11 No. 2, Oktober 2010: 117-124.
- Khomisah. (2013). Unsur-Unsur Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moleong, Lexy J. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. (2013). Metode Penelitian Administrasi Publik, Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Pemerintahan Gampong.
- Raco, J.R. (2013). Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik Dan Keunggulannya. Jakarta: Grasindo.
- Reksohadiprojo, Sukanto, Dkk. (2012). Organisasi: Teori Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPFE.
- Ruky, Achmad S. (2015). Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Mikro Praktis Untuk memperoleh Dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, Dewi Wulan. (2011). Sosiologi (Konsep dan Teori). Bandung: Remaja PT. Repika Aditama.
- Slamet, Saksono. (2013). Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- Soekanto, Soerjono. (2012). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto dan Burhanudin. (2013). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.