

GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA PADA PERSATUAN WARGA KABUPATEN KAUR DI JABODETABEK

Sumiyati¹

¹ Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Leaders' communication style in motivating the work of members of social organizations is important as a leadership method for exercising authority and communicating in managing and managing the organization they lead. The purpose of this research is to find out the communication style of the leaders of the Bengkulu Citizens Association, Jabodetabek in motivating the work of members of the organization and to find out the success factors and the obstacles. The method in this study is a descriptive with a qualitative approach. Primary data collection uses interviews with key informants and supporting informants, while secondary data comes from observations and documentation. The analysis of data uses the Miles and Huberman analysis model, namely the interactive model, with data reduction stages; presentation of data; conclusion drawing and data verification. Testing of the validity of the data using source triangulation and technique triangulation. The results showed that the communication style of the PWK Jabodetabek leadership was The Equalitarian Style, marked by a two-way flow of message distribution, leaders had concern and the ability to establish good relationships with subordinates in personal matters and in other spheres.

Keywords: *Organizational Communication Style, Leadership, Work Wotivation*

PENDAHULUAN

Banyak orang menyukai berorganisasi baik yang formal maupun informal dengan berbagai macam maksud ataupun tujuan, bahkan orang sudah bekerja di organisasi formal atau bekerja di kantor banyak yang masih menyukai dan mengikuti berbagai organisasi sosial kemasyarakatan karena pada dasarnya manusia makhluk sosial yang membutuhkan berhubungan dengan orang lain. Dikemukakan oleh Soekanto bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, memiliki naluri untuk hidup dengan orang lain. Sejak lahir manusia sudah mempunyai dua hasrat atau keinginan pokok, yaitu 1) keinginan untuk menjadi satu dengan manusia lain disekelilingnya (yaitu masyarakat), 2) keinginan untuk menjadi satu dengan suasana alam disekitarnya (Soerjono, 2017). Dengan sifat dasar

tersebut maka suatu hal wajar banyak orang yang menyukai mengikuti banyak organisasi. Organisasi dalam kehidupan sehari-hari menjadi bagian penting yang mendukung dan memberikan manfaat bagi para anggotanya. (Rachman et al., 2022). Banyaknya masyarakat yang berasal dari daerah yang berpindah ke kota-kota besar seperti di Jakarta mendirikan organisasi sosial kemasyarakatan yang pengurus maupun anggotanya dari orang-orang berasal dari daerah yang sama. Nama organisasinya bermacam-macam, ada yang menamakan perkumpulan, paguyuban, persatuan, perhimpunan dan sebagainya. Sifat organisasinya umumnya juga lebih pada kegiatan yang bersifat sosial. Banyaknya warga yang berasal dari Kabupaten Kaur tinggal di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi baik karena menempuh

pendidikan, karena pekerjaan dan lainnya mendirikan organisasi sosial kemasyarakatan dengan nama Persatuan Warga Kabupaten Kaur Jabodetabek (PWK Jabodetabek). Jika dilihat dari karakteristiknya menurut peneliti organisasi ini dapat dikategorikan kelompok masyarakat setempat (*community*), karena semua anggotanya adalah dari masyarakat berasal dari wilayah yang sama, yang ditandai adanya *relationship* antara anggota satu kelompok. Hal tersebut juga memenuhi unsur-unsur seperasaan, sepenanggungan, dan saling memerlukan. Sebagaimana dikemukakan oleh Soekanto bahwa *community* diterjemahkan sebagai “masyarakat setempat”, yang merujuk pada warga sebuah desa, kota, suku, atau bangsa. Dalam *community* terdapat rasa seperasaan, sepenanggungan, dan saling memerlukan (Soerjono, 2017). PWK Jabodetabek sudah terbentuk sejak tahun 1955 namun PWK Jabodetabek berdiri tanggal 23 Juni 2009. PWK Jabodetabek memiliki visi menjadi organisasi terdepan yang memperjuangkan aspirasi warga Kabupaten Kaur Jabodetabek dalam pemberdayaan masyarakat Kabupaten Kaur bersendikan sekate, serase, setulungan dan sehijean. Tujuan PWK Jabodetabek yaitu (1). Memelihara dan menciptakan rasa kekeluargaan dan persaudaraan sesama Warga Kaur dipantauan (2). Menunjang program pemerintah dalam segala aspek kehidupan utamanya bagi peningkatan harkat dan martabat Warga Kaur (3). Melestarikan seni budaya Kaur (4). Meningkatkan

kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Warga Kaur. Sedangkan kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan antara lain pengajian rutin bulanan, buka puasa bersama, membantu memfasilitasi transportasi pekerja pabrik yang ekonominya lemah mudik lebaran, melakukan kunjungan yang sakit atau meninggal, membantu memfasilitasi mobil ambulance bagi warga jika jenazah warga ingin dimakamkan di kampung halaman, membina jejaring untuk mendapatkan beasiswa bagi siswa yang tidak mampu, mengadakan bimbingan teknis/bimtek pengembangan program ke Kaur, menginformasikan lowongan kerja, dan sebagainya.

Pada umumnya masalah yang dihadapi dalam mengelola maupun memimpin organisasi sosial kemasyarakatan adalah antara lain waktu dan biaya, sehingga pimpinan organisasi harus mampu memperkuat komunikasi untuk melakukan koordinasi sehingga gaya komunikasi yang tepat dalam memotivasi kerja orang-orang yang dipimpinnya atau para pengurus orang yang dipimpinnya masing-masing memiliki kesibukan yang disebabkan profesi atau pekerjaannya yang terkadang juga dinas- dinas ke luar kota. Permasalahan tersebut menjadi salah satu alasan peneliti tertarik meneliti gaya komunikasi pimpinan organisasi PWK Jabodetabek dalam memotivasi kerja para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah pengurus organisasi. Organisasi sosial kemasyarakatan tentu berbeda dengan organisasi organisasi milik pemerintahan

atau perusahaan karena semua anggota organisasi memiliki pendapatan atau gaji tetap sehingga sehingga mudah menerapkan peraturan atau kebijakan yang mengikat semua anggota organisasi sedangkan organisasi sosial kemasyarakatan baik pimpinan maupun para bawahan harus merelakan waktu dan biaya sendiri. Oleh karena hal tersebut gaya komunikasi dalam memotivasikerja harus menjadi perhatian penting agar dalam menjalankan misi organisasi berjalan lancar. Misi PWK Jabodetabek (1) Mengelola organisasi PWK Jabodetabek secara profesional dengan bersendikan 4S (2) Mengembangkan potensi warga Kaur Jabodetabek kearah kemajuan bersama (3) Berperan serta dalam pemberdayaan masyarakat Kabupaten Kaur melalui peran sebagai fasilitator, inspirator dan evaluator. Untuk menjalankan visi tersebut jelas gaya komunikasi dalam memotivasi kerja orang-orang dipimpinya dapat berpengaruh pada jalannya organisasi karena pimpinan sebagai motor penggerak organisasi. Komunikasi yang dilakukan dalam organisasi adalah komunikasi organisasi karena organisasi memiliki struktur dimana terdapat bagian-bagian atau unit-unit tugas yang masing-masing memiliki tugas dan tanggungjawab. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau saling selalu berubah-ubah (Arni, 2015). Merujuk pada

pendapat tersebut dalam hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi sebagai suatu proses membuat dan bertukar pesan antar unit-unit atau bagian-bagian yang satu sama lain saling berhubungan karena dalam organisasi terdiri unit-unit atau bagian-bagian yang satu sama lain dan saling berkaitan dan saling bergantung untuk mengatasi berbagai permasalahan baik dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi karena organisasi sifatnyadinamis atau berubah-ubah. Agar para bawahan dapat termotivasi dalam bekerja pimpinan organisasi menggunakan gayakomunikasi yang dianggap tepat.

Gaya komunikasi yaitu perilaku komunikasi yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan *feedback* (umpan balik) dari orang lain terhadap pesan organisasional yang disampaikan. Setiap orang memiliki gaya komunikasi tersendiri yang khas dalam berkomunikasi (Asrini et al., 2022). Pendapat tersebut mengandung makna bahwa gaya komunikasi merupakan tindakan komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dalam hal ini dapat merupakan pimpinan organisasi kepada bawahan agar mendapatk umpan balik atas pesan berkaitan masalah keorganisasi yang disampaikan. Gaya komunikasi (*communication style*) adalah seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam situasi tertentu (*a specialized set of interpersonal behaviors that are used in a given situation*) (Syaiful, 2016). Dengan demikian menurut

peneliti gaya komunikasi juga dapat dikatakan sebagai seperangkat perilaku komunikasi interpersonal yang khusus digunakan dalam situasi tertentu. Gaya komunikasi dikatakan digunakan terpsesialisai dan dalam situasi hal demikian dapat dikatakan bahwa pada saat tertentu dapat menggukana gaya komunikasi sesuai dengan siapa yang dihadapi dan dalam situasi apa dilakukan.

Dengan demikian dalam memimpin organisasi pimpinan menggunakan gaya komunikasi tertentu dan situasi tertentu pulakepada para bawahan agar komunikasi yang dilakukan mendapatkan umpan balik seperti yang diharapkan. Gaya Komunikasi Pemimpin merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telahditetapkan (Kamil Hasbar et al., 2020). Gaya komunikasi dapat dikatakan sebagai metode yang dilakukan seseorang atau pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar bekerja sama dan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Seorang pemimpin yang pintar dalam berkomunikasi sudah semestinya mempunyai ciri khas atau gaya komunikasinya sendiri (Abror et al., 2024). Macam-macam gaya komunikasi menurut Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss (Ruliana,2014).

1. *The Controlling Style.*

Gaya komunikasi yang memiliki sifat mengendalikan di mana terdapat pembatasan, pemaksaan, pengaturan perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Gaya komunikasi ini biasanya disebut *one way communications* yakni komunikasi dilakukan satu arah, yaitu pihak pengirim pesan berfokus bagaimana pesan disampaikan tanpa tertarik untuk menerima umpan balik pesan.

2. *The Equalitarian Style.*

Gaya komunikasi yang didasarkan pada landasan kesamaan yang ditunjukkan dengan arus pendistribusian pesan verbal baik lisan maupun tulisan dan bersifat dua arah di mana para pelaku gaya komunikasi ini memiliki kepedulian dan kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan orang lain maupun kelompok baik dalam hal pribadi maupun lingkup lainnya.

3. *The Structuring Style.*

Gaya komunikasi yang menggunakan pesan verbal baik secara lisan maupun tulisan dengan menegaskan perintah atau isi pesan yang harus dilaksanakan melalui perencanaan pesan yang lebih menegaskan mengenai tujuan dan penegasan terhadap jawaban atas setiap pertanyaan yang muncul.

4. *The Dinamic Style Gaya.*

Gaya komunikasi yang memiliki kecenderungan besifat agresif di mana pengirim pesan memahami keadaan

lingkungannya yang berorientasi pada tindakan dengan tujuan untuk merangsang penerima pesan dapat melakukan sesuatu yang lebih baik dan mampu mengatasi persoalan namun seringkali penerima pesan kurang memahami maksud dari pengirim pesan.

5. *The Relinquishing Style.*

Gaya komunikasi yang lebih menunjukkan keterbukaan dan kesediaan dalam menerima saran dan pendapat serta gagasan dari orang lain dibandingkan dengan memberikan perintah di mana pengirim pesan memiliki hak dalam memberikan perintah atau mengendalikan orang lain.

6. *The Withdrawal Style.*

Gaya komunikasi yang muncul akibat lemahnya tindakan komunikasi dengan kata lain gaya ini sebenarnya digunakan oleh orang yang tidak memiliki keinginan berkomunikasi dengan orang lain karena terdapat persoalan atau kesulitan antar pribadi yang dihadapi orang-orang tersebut sehingga gaya ini cenderung mengalihkan persoalan atau lepas dari tanggungjawab.

Dari gaya-gaya komunikasi tersebut di atas yang tepat dipilih oleh seorang pimpinan organisasi adalah yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dan siapa yang dihadapi karenanya gaya komunikasi pada saat tertentu dapat saja berubah dikarenakan hal tersebut. Pimpinan harus mampu memilih gaya komunikasi yang tepat yang diterapkan pada para bawahan. Seorang

pemimpin harus memiliki kemampuan yang menjadi dasar dalam kepemimpinan, yaitu memiliki kemampuan untuk memahami situasi sekarang dan yang akan datang, kemampuan beradaptasi, serta kemampuan mengkomunikasikan pesan (Gholi, 2019). Pimpinan adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pimpinan bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisien, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi (Pace. R. Wayne Don F. Faules, 2013). Pimpinan berarti orang yang membantu para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil sesuai tujuan organisasi yang dipimpinnya secara efektif dan efisien yang dengan cara kerjasama yang baik, bermoral tinggi, bekerja secara berkualitas, komitmen tinggi, disiplin. Berkaitan dengan hal tersebut maka tugas penting pimpinan salah satunya adalah memotivasi para bawahan agar bekerja secara maksimal. Seorang pimpinan harus bisa memberi motivasi terhadap bawahannya, karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya, serta untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Astuti, 2018). Pemimpin yang menggunakan gaya komunikasi digambarkan sebagai perilaku

campuran, yaitu gaya yang sudah menjadi karakternya dan tiga gaya dasar yang dimiliki pemimpin seperti menekankan hubungan kolaboratif, melakukan tugas, dan hasil yang dapat dicapai (Sembodo et al., 2022).

Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Ruslan, 2013). Pada intinya motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan baik yang dilakukan atas dasar kekuatan atau dorongan secara pribadi maupun dari adanya dorongan dari organisasi tempatnya bekerja. Motivasi yang tumbuh atas kekuatan dari diri sendiri seseorang (motivasi intrinsik) atas kesadarannya untuk melakukan pekerjaan secara maksimal karena merasa akan mendapatkan manfaat atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan kekuatan untuk bekerja maksimal karena adanya keharusan dari organisasi juga dapat karena adanya rangsangan dari organisasi seperti perlakuan baik pimpinan, karena hadiah atau pemberian imbalan atas pekerjaan dinamakan motivasi ekstrinsik. Terdapat dua macam motivasi yaitu (1) motivasi intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. (2) Motivasi ekstrinsik yaitu pendorong kerja yang

bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Ruslan, 2013). Dalam kaitannya dengan gaya komunikasi yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi bawahan akan tercermin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu seni untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan orang lain untuk bekerjasama mencapai sasaran atautujuan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi (Sahadi et al., 2020).

Kepemimpinan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten. Melalui apa yang dikatakannya (bahasa) dan apa yang diperbuatnya (tindakan), seseorang membantu orang-orang lain dalam hal ini bawahan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Konsep gaya menunjukkan bahwa kita berurusan dengan kombinasi bahasa dan tindakan yang menggambarkan, tanpa mempertimbangkan cara pandang tertentu mendekati meliputi (1) mengendalikan atau mengarahkan orang lain, (2) memberi diwujudkan tantangan atau rangsangan kepada orang lain, (3) menjelaskan kepada atau memberi instruksi kepada orang lain, (4) mendorong atau mendukung orang lain, (5) memohon atau membujuk orang lain, (6) melibatkan atau memberdayakan orang lain, dan (7) memberi ganjaran atau memperkuat orang lain (Pace. R. Wayne Don F. Faules, 2013).

Penelitian sulit menemukan penelitian terdahulu yang sejenis dan relevan dengan yang penulis lakukan. Umumnya penelitian gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi bawahan lebih kepada organisasi pemerintahan atau perusahaan. Pada organisasi pemerintahan dan perusahaan jika dibandingkan dengan organisasi sosial kemasyarakatan tentu berbeda dari sudut tujuan, kebijakan dan aturan juga berbeda. Salah satu contoh organisasi pemerintah dan perusahaan pimpinan dan para karyawan antara lain memiliki gaji tetap, sehingga mudah menerapkan kebijakan reward dan punishment yang ketat sementara organisasi sosial kemasyarakatan pimpinan maupun anggotanya tidak memiliki gaji tetap, pembiayaan pelaksanaan kegiatan juga dari pimpinan dan para bawahan atau anggota pengurus sehingga pendekatan gaya komunikasi dalam memotivasi kerja para bawahan juga berbeda. Hal ini sebagai salah satu yang menarik peneliti untuk meneliti gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi kerja para anggota organisasi PWK Jabodetabek. Namun demikian terdapat penelitian terdahulu yang mendekati relevan yang dapat dijadikan bahan perbandingan dengan yang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Kamil Hasbar dkk Tentang Gaya Komunikasi Pimpinan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai hasilnya menunjukkan bahwa (1) Dalam proses komunikasi vertikal yang dilakukan oleh

pimpinan terhadap bawahan menggunakan dan menerapkan gaya komunikasi sesuai kebutuhan. (2) Dalam upaya membentuk motivasi kerja bawahan menggunakan gaya komunikasi *The Equalitarian Style* karena pemimpin memposisikan diri sebagai pemimpin yang memiliki sifat keterbukaan dalam berinteraksi dengan pegawainya saat berkomunikasi dalam suasana yang formal dan informal. (3) Dalam upayanya membentuk motivasi kerja pegawai pimpinan dalam menyampaikan informasi dilakukan berdasarkan jenjang-jenjang yang sudah ada dan membuat aturan kerja bersama serta memberikan *punishment* dan reward kepada bawahan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya komunikasi pimpinan (Kamil Hasbar et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang memiliki hasil deskripsi berupa kata dan tulisan dari informan (Yohana, Angel; Saifulloh, 2019). Analisis deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui gambaran, keadaan, suatu hal dengan cara mendeskripsikannya sedetail mungkin berdasarkan fakta yang ada (Sugiyono, 2015). Dalam hal ini peneliti mendeskripsikan masalah gaya komunikasi yang dilakukan pimpinan PWK Jabodetabek dalam memotivasi kerja para bawahan (para pengurus organisasi). Subyek

penelitian adalah pimpinan organisasi sebagai informan kunci untuk mengetahui gaya komunikasi yang dilakukan dalam memotivasi para anggota atau pengurus organisasi yang dipimpin juga kepada pengurus langsung berhubungan secara intens penelitian dipilih berdasar pada pengurus yang aktif berhubungan langsung secara intens agar mendapatkan data yang lebih akurat yaitu kepada Sekretaris Jenderal, Ketua Divisi II Penguatan Internal Organisasi, Ketua Divisi III Hubungan Kelembagaan Eksternal, dan kepada Bendahara organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kepustakaan, observasi dan dokumentasi. Peneliti melakukan wawancara dengan para informan, kemudian melakukan observasi dengan melihat beberapa kegiatan yang dilakukan, sedangkan dokumentasi antara lain dengan mempelajari dokumen seperti surat keputusan tentang struktur organisasi, *company profile* dan mempelajari literatur- literatur terkait penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara mendalam dengan para informan dan hasil analisis dokumen.

Hasil wawancara dicatat ke dalam bentuk transkrip dan dianalisis berdasarkan teks wawancara untuk mendapatkan garis besar hasil wawancara. Model analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang disebut dengan *interactive model*, yang terdiri dari pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data*

reduction), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta pengujian kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*). Pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dengan triangulasi Teknik. Triangulasi sumber yaitu pengujian kredibilitas data dilakukan dengan mencocokkan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, yakni Ketua Pelaksana Harian, Sekretaris Jenderal, Ketua Divisi II, Ketua Divisi III dan Bendahara sedangkan triangulasi teknik yaitu pengujian kredibilitas data dilakukan dengan mencocokkan data yang berasal hasil wawancara dari informan dikombinasikan dengan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui konsep gaya komunikasi yang dilakukan pimpinan organisasi peneliti menggunakan pendekatan bagaimana pimpinan dalam memformulasikan kepemimpinannya melalui cara khusus apa dalam berbicara dan bertindak kepada para bawahannya atau dengan kata lain apa dikatakannya (bahasa) dan apa yang diperbuatnya (tindakan), pimpinan dalam membantu para bawahan hasil yang diinginkan.

1. Dalam mengendalikan atau mengarahkan orang lain. Organisasi telah memiliki struktur organisasi yang jelas sehingga setiap kegiatan diarahkan sesuai tugas dan tanggungjawab sebagaimana yang tercantum dalam struktur organisasi. Informasi-informasi penting dikomunikasikan atau disampaikan dengan

terbuka, pimpinan juga membuka diri menerima ide-ide dan gagasan- gagasan dari para bawahan yang dapat disampaikan secara langsung atau melalui saluran- saluran yang tersedia seperti telepon, grup *whatsapp*, maupun melalui sekretaris jenderal yang kemudian akan disampaikan kepada pimpinan karena pimpinan merupakan pejabat publik juga aktif di berbagai organisasi yang waktunya sangat padat juga sedang ditugaskan di Bengkulu. Untuk pembahasan ide atau gagasan juga dapat disampaikan melalui grup *whatsapp*, media *online* seperti zoom atau melalui rapat jika memang sangat diperlukan. Apabila akan melaksanakan kegiatan masing-masing bidang juga harus mengkomunikasikan segala sesuatunya dari mulai perencanaan sehingga akan termonitor semua persiapan untuk menghindari kendala- kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan. Dalam hal keuangan baik asal sumber keuangan, penggunaan maupun laporan wajib diketahui oleh pimpinan atau sekretaris jenderal maupun bendahara. Dalam mengendalikan, mengarahkan, diusahakan ada kejelasan dan keterbukaan antara pimpinan dan para bawahan agar tumbuh saling kepercayaan. Kepercayaan sangat penting dalam organisasi sehingga menimbulkan kenyamanan semua pihak pimpinan maupun bawahan, dan komunikasi dianggap hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian. Hal tersebut juga dibenarkan

oleh Devisi IV bidang Pelaksanaan Kesejahteraan Anggota dan Sosial juga Sekretaris Jenderal serta Bendahara.

2. Dalam memberi tantangan atau rangsangan kepada orang lain. Tantangan dalam mengelola organisasi sosial kemasyarakatan pada umumnya adalah bagaimana dapat menyelenggarakan kegiatan-kegiatan keorganisasian agar dapat berjalan secara rutin dan berkesinambungan masing-masing bidang. Keterbatasan waktu, tempat tinggal yang saling berjauhan merupakan kendala utama juga biaya yang umumnya juga hasil iuran dari para pengurus. Kendala waktu dan tempat tinggal yang kebanyakan saling berjauhan dan semua memiliki kesibukan rutin pada profesinya diatasi dengan melakukan komunikasi secara online, sedangkan masalah pembiayaan jika hasil dari iuran bersama tidak mencukupi dicarikan solusi dengan mencari jaringan atau relasi orang-orang sukses yang berasal dari daerah yang sama (Bengkulu) yang bersedia berpartisipasi dalam mensukseskan kegiatan. Disamping itu pimpinan akan memotivasi dengan cara mengingatkan bahwa melaksanakan pekerjaan sosial merupakan pekerjaan mulia yang memerlukan pengorbanan dan jika kegiatan berjalan dan berhasil dengan baik menjadi suatu amal perbuatan yang baik. Tantangan yang dihadapi antara lain juga adalah bagaimana agar kegiatan yang diselenggarakan dapat berhasil semaksimal mungkin, efektif

dan efisien, seperti misalkan menyelenggarakan acara silaturahmi halal bihalal, buka puasa bersama, pengajian untuk dapat menghadirkan semua anggota organisasi tidak mudah karena tidak tertutup kemungkinan ada yang menyelenggarakan per wilayah misal wilayah Bekasi, Depok, Bogor sehingga untuk dapat mengumpulkan dalam satu Kabupaten Kaur yang ada di Jabodetabek tidak mudah sehingga pimpinan berusaha memperkuat koordinasi dengan para bawahan. PWK Jabodetabek salah satu tujuannya adalah dapat membantu pemerintah daerah kabupaten Kaur dalam meningkatkan seperti pendidikan, kesejahteraan, ekonomi masyarakat, sehingga bawahan dirangsang bagaimana memberikan kontribusi baik dalam bentuk ide, gagasan ataupun masukan- masukan kepada pemerintah daerah Kabupaten Kaur. Sebagai organisasi sosial tentu yang dapat membuat para bawahan senang melakukan pekerjaan adalah perhatian dan ucapan terima kasih pimpinan pada para bawahan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Dalam menjelaskan kepada atau memberi instruksi kepada orang lain. Penjelasan maupun dorongan berkaitan dengan kegiatan keorganisasian dilakukan secara langsung atau melalui forum rapat, melalui sekretaris jenderal, maupun melalui saluran media-media tersedia seperti telepon, *whatsapp* atau media online lainnya yang kesemuanya akan

disesuaikan dengan masalah yang dihadapi, situasi dan kondisi untuk menjaga akses informasi yang berupa penjelasan atau instruksi dalam melaksanakan tugas organisasi. Tingkat kesibukan pimpinan dan para bawahan atau pengurus untuk kecepatan informasi memaksimalkan komunikasi sehingga diperkuat dengan menggunakan media komunikasi yang tersedia, sedangkan komunikasi secara tatap muka atau rapat secara langsung umumnya dilakukan jika memang benar-benar sangat diperlukan. Dalam memberikan penjelasan maupun instruksi juga diusahakan tidak kaku karena organisasi sosial yang dipimpinnya merupakan organisasi masyarakat yang semua pengurus maupun anggotanya adalah masyarakatan sederhana dan umumnya satu sama lain masih ada hubungan kekerabatan. Komunikasi dilakukan tidak selalu dalam bentuk dan suasana formal namun juga dengan cara menjalin kedekatan dengan para bawahan secara personal.

4. Dalam mendorong atau mendukung orang lain. Para bawahan diberikan keleluasaan mengemukakan ide dan gagasan terhadap pengembangan keorganisasian sesuai kemampuan organisasi. Apabila ada kesulitan-kesulitan yang dihadapi untuk penyelenggaraan kegiatan pimpinan membuka diri untuk berdiskusi dan mencari solusi. Memberikan suport pada para bawahan untuk pelaksanaan kegiatan dan mengingatkan nilai-nilai positif

- dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang bersifat sosial kemasyarakatan.
5. Dalam Memohon atau membujuk orang lain. Jika pada saat tertentu terdapat bawahan atau anggota pengurus yang kurang bersemangat maka pimpinan akan memberikan semangat dengan kata-kata yang dapat menggugah hati dan pikiran serta mengingatkan kembali bahwa tujuan organisasi sosial kemasyarakatan adalah organisasi yang bertujuan mulia karena sebagai wadah untuk melakukan perbuatan baik terutama sebagai ajang menjalin hubungan baik, membantu masyarakat yang membutuhkan dan berpartisipasi membantu meringankan beban pemerintah Kabupaten Kaur dalam pemberdayaan masyarakatnya. Dalam hal ini komunikasi dilakukan dengan pendekatan formal maupun informal.
 6. Dalam melibatkan atau memberdayakan orang lain. Dalam memberdayakan bawahan pimpinan disamping melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan- keputusan organisasi juga melibatkan dalam membuka jaringan hubungan dengan para orang-orang sukses yang berasal dari Kabupaten Kaur atau orang- orang dari Bengkulu untuk mencari peluang Kerjasama dalam mensukseskan kegiatan PWK Jabodetabek. Dalam hubungan pemberdayaan dan pengembangan organisasi banyak diberikan masukan dari ketua divisi III yaitu hubungan kelembagaan eksternal yang dikenal sangat aktif. Beliau menyampaikan

bahwa ada kalanya pernah merasa tidak nyaman apabila memiliki ide atau gagasan yang ingin dikomunikasikan sesama rekan kerja untuk mendapatkan masukan atas idenya namun merasa mendapatkan tanggapan tidak sesuai dengan harapan karena untuk langsung menyampaikan melalui grup *whatsapp*. Harapannya jika ada ide yang sifatnya masih membutuhkan dukungan sesama rekan kerja dapat dibicarakan secara personal dulu setelah matang baru disampaikan melalui grup.

7. Dalam memberi ganjaran atau memperkuat orang lain. Karena organisasi bersifat sosial apresiasi diberikan dalam bentuk ucapan terima kasih dan suport terhadap bawahan yang melaksanakan tugasnya secara baik juga berpartisipasi aktif dalam dalam memberikan masukan-masukan kepada organisasi.

Dari cara pimpinan berbicara dan bertindak pada bawahan sebagaimana tersebut di atas gaya komunikasi pimpinan organisasi PWK Jabodetabek dalam memotivasi kerja anggota organisasi atau para bawahan dapat dikategorikan pada gaya komunikasi *The Equalitarian Style* yaitu gaya komunikasi yang ditunjukkan dengan arus pendistribusian pesan verbal baik lisan maupun tulisan yang bersifat dua arah di mana para pelaku gaya komunikasi ini memiliki kepedulian dan kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan orang lain maupun kelompok baik dalam hal pribadi maupun lingkup lainnya. Pimpinan organisasi PWK Jabodetabek

dalam implementasi kepemimpinannya melakukan komunikasi dua arah ditandai dengan adanya keterbukaan informasi dan kesediaan menerima ide, gagasan, masukan dari para bawahan, adanya saling kepercayaan antara pimpinan dan para bawahan, adanya rasa saling menghargai serta adanya kedekatan secara personal antara pimpinan dengan bawahan dengan rekan kerja.

Terdapat persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ihsan Kamil Hasbar dkk sebagaimana telah disebutkan di muka. Persamaan dan perbedaannya yakni (1) gaya komunikasi proses yang dilakukan oleh pimpinan pada bawahan menggunakan dan menerapkan gaya komunikasi sesuai kebutuhan. Dapat dikatakan ada persamaan dengan penelitian ini komunikasi antara pimpinan dan para bawahan sesuai kebutuhan, situasi dan kondisi (2) penelitian terdahulu dalam upaya membentuk motivasi kerja bawahan menggunakan gaya komunikasi *The Equalitarian Style* karena pemimpin memosisikan diri sebagai pemimpin yang memiliki sifat keterbukaan dalam berinteraksi dengan pegawainya saat berkomunikasi dalam suasana yang formal dan informal. Hasil dalam penelitian ini juga terdapat bahwa komunikasi dilakukan secara terbuka atau saling dapat membuka diri dan adanya saling kepercayaan yang tinggi, komunikasi bersifat formal dan informal (3) Penelitian terdahulu dalam upayanya membentuk motivasi kerja pegawai pimpinan

dalam menyampaikan informasi dilakukan berdasarkan jenjang-jenjang yang sudah ada dan membuat aturan kerja bersama serta memberikan *punishment* dan reward kepada bawahan. Perbedaan pada penelitian ini penyampaian informasi tidak semata-mata melalui jenjangsesuai struktur organisasi namun pada saat tertentu komunikasi juga akan dilakukan secara langsung pada para bawahan yang memiliki waktu pada saat diperlukan mengingat para bawahan masing-masing memiliki kewajiban atas profesinya. *Reward* dan *punishment* tidak dapat diterapkan dalam bentuk aturan yang ketat karena sifatnya sosial. Pimpinan akan memberikan reward dengan ucapan terima kasih pada yang berdedikasi tinggi sedangkan *punishment* bersifat sosial, misal bawahan akan merasa malu apabila tidak dapat aktif dalam melaksanakan kegiatan dan hal tersebut tidak dijadikan hal besar karena karena hubungan kekerabatan yang dekat sehingga dapat dikomunikasikan dengan baik. Hal serupa juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asrini Kiki, dkk (Asrini et al., 2022).yaitu pimpinan dalam memotivasi kerja pegawainya menggunakan gaya komunikasi *the equalitarian style*.

Komunikasi bersifat dua arah, pegawai selalu diberi kesempatan untuk bertanya, memberi sanggahan, dan menyampaikan pendapat, pimpinan juga memiliki kepedulian terhadap orang lain dan selalu membina hubungan yang baik dengan orang lain, kinerja pegawai semakin

efektif dan berkualitas karena sikap pimpinan yang selalu memberi ruang terhadap para pegawai dalam menyampaikan sesuatu terkait tugas atau apapun yang kurang dimengerti selama jam kerja berlangsung.

Dari kedua penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi kerja atau dalam hal ini anggota pengurus organisasi sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan. Pada organisasi PWK Jabodetabek ada keterbukaan dalam komunikasi, rasa saling percaya, komitmen bersama yang kuat, seperasaan, sepenanggungan, dan saling memerlukan satu sama lain serta kekerabatan yang kuat yang umumnya dimiliki organisasi sosial dari suatu komunitas suatu daerah yang akarnya dari kekeluargaan. Kelancaran komunikasi menjadi salah satu kunci dalam mengatasi mengatasi persoalan- persoalan organisasi. Menurut penulis karena organisasi sosial kemasyarakatan terbentuk juga karena komunikasi. Faktor- faktor yang menghambat dalam upaya memotivasi kinerja bawahan adalah keterbatasan waktu sehingga intensitas pertemuan tatap muka sangat kurang karena lebih dominan komunikasi dilakukan melalui grup *whatsapp* atau media online sehingga adakalanya ada terkesan kaku sehingga umpan balik personal terutama komunikasi nonverbal sering tidak terlihat karena

komunikasi bermedia umumnya akan dilakukan dengan kehati-hatian.

SIMPULAN

Gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi kerja anggota organisasi PWK Jabodetabek menggunakan gaya komunikasi *The Equalitarian Style* ditandai adanya adanya arus pendistribusian pesan verbal baik lisan maupun tulisan dan bersifat dua arah, pimpinan d memiliki kepedulian dan kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan para bawahannya dalam hal pribadi maupun lingkup lainnya. Implementasi gaya komunikasi yang dilakukan tercermin pada gaya kepemimpinan yang dilakukan yaitu: (1) Pengendalian atau arahan pada bawahan mengikuti alur sesuai struktur organisasi, menjaga keterbukaan dan membangun kepercayaan. (2) Dalam memberi tantangan atau rangsangan kepada pada bawahan pimpinan mendorong pelaksanaan pekerjaan dikerjakan secara maksimal dan menanamkan nilai- nilai sosial yang didapatkan. (3) Dalam menjelaskan dan memberi instruksi pada bawahan dilakukan dengan cara dilakukan secara langsung maupun berjenjang dengan menggunakan saluran-saluran informasi yang tersedia. (4) Dorongan atau dukungan kepada bawahan diberikan dengan cara memberikan kesempatan mengeluarkan ide atau gagasan-gagasan untuk perkembangan organisasi dan berdiskusi untuk penyelesaian jika terdapat

permasalahan. (5) Dalam Memohon atau membujuk bawahan untuk melakukan kinerja yang lebih baik komunikasi dilakukan dengan cara formal maupun informal. (6) Upaya melibatkan atau memberdayakan orang lain dengan melibatkan pengambilan keputusan bersama, memberikan peluang membuka jaringan untuk kerjasama pada perorangan maupun kelembagaan selama sesuai dengan aturan organisasi. (7) berkaitan dengan pemberian ganjaran atau memperkuat bawahan dengan cara memeberikan apresiasi ucapat terima kasih mengingat keterbatasan dana yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, K., Ferdiansyah, D. S., & Handayani, T. (2024). *Gaya Komunikasi Kepala Desa Darmasari Periode 2018-2024 Dalam Mendapatkan Simpati Masyarakat*. 83–95.
- Arni, M. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- Asrini, K., Purba, B., & Nurafiah, C. A. (2022). Gaya Komunikasi Pemimpin Dan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Samsat Medan Utara. *Network Media*, 5(1), 11–19. <https://doi.org/10.46576/jnm.v5i1.1825>
- Astuti, S. H. (2018). Strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan etos kerja pegawai kantor camat tunggal jaya kabupaten musi banyuasin. *Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1), 22–44.
- Gholi, M. E. (2019). *MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (KANTOR KELURAHAN KLAMPIS NGASEM SURABAYA)*. 8(1), 129–134.
- Kamil Hasbar, I., Rande, S., & Ws, J. A. (2020). Gaya Komunikasi Pemimpin Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 2020–2126.
- Pace. R. Wayne Don F. Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Peranan Komunikasi dalam Perilaku Organisasi pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 13(2), 58–71. <https://doi.org/10.31294/jkom.v13i2.13364>
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R. (2013). *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 519.
- Sembodo, A. P., Faisal, T., Swarnawati, A., Riandi, R. N., & El Hassan, I. N. (2022). Gaya Komunikasi Nadiem Makarim. *Communication*, 13(1), 55. <https://doi.org/10.36080/comm.v13i1.1670>.
- Soerjono, S. (2017). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Syaiful, R. (2016). Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam Dan Aplikasi. Rineka Cipta.

Yohana, Angel; Saifulloh, M. (2019). Interaksi Simbolik Dalam Membangun Komunikasi Antara Atasan Dan Bawahan Di Perusahaan. Wacana, Jurnal

Ilmiah Ilmu Komunikasi, 18(1), 122–130.

<https://doi.org/https://doi.org/10.32509/wacana.v18i1.720>