
Iklm Komunikasi dan Harmonisasi pada Lembaga *Tuha Peut* Gampong Suleue Darussalam Aceh Besar

Hanifah Nurdin¹, Asmaunizar², Yusnadi³, Hasrat Effendi Samosir⁴, Marini Kristina Situmeang⁵

^{1,2,5}Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

³Universitas Negeri Medan

⁴Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

hanifah.nurdin@ar-raniry.ac.id¹, asmaunizar@ar-raniry.ac.id², yusnadi@unimed.ac.id³,

hasratefendisamosir@gmail.com⁴, marini.kristina@ar-raniry.ac.id⁵

Abstract

The *tuha peut* institution in Suleue Village, Darussalam District, Aceh Besar Regency serve as a legislative body in the village government that functions as a center for supervision, coordination, accommodating aspirations, and formulating *qanuns* (village regulation). In carrying out its functions since 2020 there have been several cases that have been able to be resolved. Mild to severe cases that are resolved require a good climate of communication and harmonization internally and externally. The research method uses descriptive with a qualitative approach. Participatory observation research technique with observation, interview and documentation data collection methods. The results obtained that *tuha peut* institutions must strengthen the vision, mission and leadership; accommodate community aspirations; effectively conflict resolution, oversee budget use; and optimize program proposals. A conducive communication climate is fostered by strengthening the both top-down and bottom-up communication lines internally and externally.

Keywords: Organizational Climate, Harmonization, Tuha Peut Institution

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang senang dengan bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Sosialisasi dan interaksi ini dapat dilakukan secara formal, semi formal dan informal. Oleh karena itu, manusia cenderung senang berorganisasi, bergabung dalam lembaga-lembaga, serta mengembangkan organisasi tersebut. Dengan begitu, kepercayaan diri, kepuasan dan integritas yang dimiliki dapat diakui satu dengan yang lain.

Manusia membutuhkan orang lain dalam mengembangkan diri dan bakatnya. Oleh sebab itu, ia membutuhkan wadah organisasi (Ruslan, 2008). Organisasi terdiri dari beberapa individu yang memiliki tujuan sama dalam mewujudkannya. Dalam organisasi komunikasi menjadi elemen penting yang dapat mengeratkan hubungan satu anggota dengan anggota lainnya, atasan dengan bawahan, serta antara lembaga dengan lembaga lainnya. Beberapa faktor penunjang komunikasi adalah penggunaan bahasa, sarana komunikasi, kemampuan berpikir dan lingkungan yang baik (Mulyana, 2005) dapat membuat komunikasi berhasil dalam proses komunikasi.

Sebagai alat dalam melakukan intervensi dan interaksi sosial, komunikasi merupakan elemen sentral. Oleh karena itu, perhatian terhadap proses sosial dalam komunikasi menjadi begitu penting dalam setiap interaksi yang dilakukan baik antar individu, kelompok, masyarakat, hingga kelembagaan (Sulaiman et al., 2023).

Lembaga *tuha peut* merupakan sebuah lembaga legislatif di pemerintahan gampong yang berfungsi sebagai pengawas pemerintah gampong, melakukan koordinasi, menampung aspirasi masyarakat dan lain sebagainya. Unsur-unsur yang tergabung dalam *tuha peut* adalah mereka yang memiliki pengetahuan agama, pendidikan (agamawan), tokoh masyarakat, keterwakilan perempuan dan lain sebagainya (Suganda, 2018).

Pentingnya mengkaji Gampong Suleue dikarenakan posisi gampong yang dekat dengan kawasan pendidikan (Darussalam), namun perkembangannya tidak menunjukkan kemajuan yang pesat dibandingkan dengan gampong-gampong lain. Kinerja Lembaga legislatif (*tuha peut*) baru mulai terlihat sejak diketuai oleh Ahyar. Melalui kepemimpinannya, aspirasi masyarakat mulai tersalurkan melalui lembaga *tuha peut*. Program-program juga sudah mulai dijalankan untuk memperkuat lembaga dan kapasitas *tuha peut*.

Pada tahun 2022, *tuha peut* menyelesaikan tiga kasus persengketaan yang terjadi di Gampong Suleue. Kasus yang pertama adalah persengketaan antara saudara kandung dalam satu rumah yang dipicu oleh masalah stop kontak, yang berujung pada perkelahian adu mulut hingga adu fisik. Kakak memukul adiknya hingga lebam, sehingga penyelesaian tidak dapat diselesaikan di tahap musyawarah keluarga. Kasus ini diserahkan kepada lembaga *tuha peut* dan *keuchik* untuk dapat diselesaikan. Akhirnya, *tuha peut* dan *keuchik* mendudukkan perkara dan diselesaikan dengan ritual *peusijuek*, yang dilakukan kakak terhadap adik.

Selanjutnya, kasus kedua yang ada, terjadinya persengketaan, adu mulut tetangga yang dilakukan satu dengan yang lain. Aksi serang adu mulut hingga ke anak-anak mengakibatkan persengketaan dibawa ke ranah lembaga *tuha peut*. *Keuchik* dan *tuha peut* melakukan penyelesaian dengan mendamaikan keduanya diatas surat tertulis. Terakhir, kasus ketiga, yaitu persengketaan adu mulut yang berujung pada perkelahian antara ibu-ibu dengan anak gadis. Keterangan dari pihak korban (ibu) yaitu tersangka (anak gadis) memukulkan sendalnya ke wajah si ibu karena pertanyaan kapan menikah. Perkelahian tersebut berakhir dengan dibuatkan surat perjanjian tertulis untuk menyelesaikan kasus.

Pada tahun 2023 masyarakat mendatangi *tuha peut* dan menyampaikan aspirasi terkait keterbukaan dana gampong, pergantian Tim Pelaksana Kegiatan (TPK) dan operator gampong. *Tuha peut* menggelar rapat terbuka dengan masyarakat sebanyak dua kali dikarenakan beberapa masyarakat sudah mengendus akan adanya konflik jika *tuha peut* tidak menampung aspirasi. Hal ini terjadi karena selama 15 tahun terakhir belum adanya pergantian pada kaur keuangan dan sekretaris di pemerintahan Gampong Suleue, meskipun jabatan *keuchik* sudah beberapa kali berganti.

Pada tahun 2022 dan 2023 *tuha peut* Gampong Suleue juga sedang merampungkan Qanun Gampong (*reusam*) yang mengatur kebijakan dan aturan yang harus dipatuhi di gampong. Setiap akhir tahun, *tuha peut* juga melakukan audit,

pertanggungjawaban dana desa oleh TPK. Ada kejanggalaan-kejanggalaan yang diendus dan hal-hal seperti inilah yang membuat masyarakat ingin menurunkan TPK.

Tuha peut juga melakukan pengawasan musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) yang dilakukan setahun sekali pada awal tahun. Pada musrenbang, masyarakat dapat mengusulkan hal-hal dan kebutuhan untuk dibangun atau diberdayakan oleh gampong. Adapun *tuha peut* bertugas memfasilitasi dan menyampaikan aspirasi terkait kebutuhan masyarakat. Seperti yang diketahui bahwa pembagian dana desa tertuju pada tiga hal, yaitu: infrastruktur, modal habis pakai dan pemberdayaan manusia (Mufid, 2020).

Kesuksesan program yang dijalankan oleh lembaga *tuha peut* Gampong Suleue merupakan hasil dari kerja sama dan harmonisasi yang terbangun dengan baik. Namun, dalam aktivitas lembaga ini juga terdapat begitu banyak persoalan. Berdasarkan data awal penelitian yang diperoleh dari hasil observasi pada rapat *tuha peut*, sering terjadi adu argumen sesama anggota. Hal ini terjadi dikarenakan ketua *tuha peut* terdengar tidak setuju dengan pendapat yang diberikan oleh anggota. Selain itu, salah satu anggota *tuha peut* merasa tersinggung dengan sikap ketua saat rapat sehingga memutuskan untuk keluar dari rapat. Seperti adu argumen sesama anggota *tuha peut*, tidak sepakat sebuah keputusan antara ketua dengan anggota *tuha peut*, keterlambatan anggota dalam rapat, sering tidak hadir dalam rapat, melakukan audit terhadap kinerja TPK yang berujung dengan adu argumen, bersitegang dengan para anggota TPK, mengusut tuntas proyek-proyek pembangunan gampong, menuntut TPK agar mengedepankan program pemberdayaan masyarakat, dan berbagai hal lainnya yang dapat menimbulkan konflik dan ketimpangan harmonisasi dalam lembaga *tuha peut*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana iklim komunikasi dan harmonisasi yang dibangun oleh lembaga *tuha peut* Gampong Suleue, Kecamatan Darussalam, Kabupaten Aceh Besar dalam menyelesaikan kesalahpahaman informasi tingkat internal, persengketaan tingkat gampong, keterlibatan masyarakat dalam pembangunan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan gampong.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Kurniawan (2010) dengan judul Tugas dan Fungsi *Keuchik, Tuha peut* dalam Penyelesaian Pemerintahan Gampong Lampisang Kecamatan Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Berdasarkan Qanun Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Gampong. Hasil yang didapat bahwa sesuai qanun tersebut lembaga tersebut memiliki tugas untuk memimpin, membina, menjaga, memelihara, mengajukan *reusam*, mengajukan rencana anggaran pendapatan. Lembaga *tuha peut* berfungsi memberikan pengawasan, melaksanakan anggaran, mendukung syari'at Islam dan mendukung pelaksanaan anggaran. Hubungan kedua mitra ini jelas bahwa *keuchik* dalam melaksanakan roda pemerintahan harus meminta persetujuan dari *tuha peut* dan tidak boleh sesuka hati sehingga dapat dipertanggungjawabkan didepan masyarakat (Kurniawan, 2010).

Penelitian selanjutnya, oleh Hidayatul Mufid dengan judul Komunikasi Pemerintahan Antara Pemerintah Gampong Dan *Tuha peut* Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Berdasarkan Syariat Islam Di Gampong Bakcirih Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar, menunjukkan hasil bahwa komunikasi antara pemerintahan gampong dan *tuha peut* dalam penyelesaian persengketaan menggunakan konsep malayau hasibuan seperti dalam kemitraan, konsultasi, koordinasi, menunjukkan komunikasi yang baik hanya saja *tuha peut* belum maksimal dalam menampung aspirasi masyarakat dan ditemukan juga permasalahan dalam pelaksanaan pembangunan gampong (Mufid, 2020).

Penelitian selanjutnya oleh Sulaiman dengan judul Komunikasi Pemerintahan Gampong Dalam Pencegahan Peredaran dan Penggunaan Narkoba. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan hasil yang menyatakan bahwa *keuchik* dan *tuha peut* meningkatkan kerjasama dalam melakukan pencegahan peredaran dan penggunaan narkoba. Membentuk berbagai program yang dapat menjauhkan pemuda dari narkoba (Sulaiman, 2018).

Ketiga penelitian di atas merupakan penelitian yang berfokus pada komunikasi yang dibangun oleh *tuha peut* dalam menjalankan tugasnya, seperti melakukan pengawasan, menampung aspirasi masyarakat. Di penelitian di atas juga dijelaskan bahwa *keuchik* tidak dapat melakukan kegiatan, program pembangunan jika tidak mendapat persetujuan dari *tuha peut*, sehingga *keuchik* dan *tuha peut* merupakan mitra dalam membangun gampong yang baik. Pada penelitian yang peneliti lakukan konflik-konflik kecil terjadi pada tingkat rapat internal, sesama anggota dan perangkat lainnya. Sehingga peneliti ingin mengkaji bagaimana *tuha peut* berperan dalam mengatasi kesalahpahaman di tingkat rapat internal, menyelesaikan persengketaan yang terjadi sesama perangkat dan masyarakat.

Dari berbagai penelitian di atas menunjukkan bahwa lembaga gampong *tuha peut* memiliki peran besar dalam menjalankan roda pemerintahan. Jika komunikasi, harmonisasi tidak dijaga maka akan mengakibatkan kesalahpahaman dan tidak berjalannya roda pemerintahan seperti pada penelitian yang ditulis oleh Hidayatullah Mufid. Maka dengan demikian, kiranya penelitian ini ingin mengisi ruang (gap) yang masih kosong pada bagaimana keharmonisan, harmonisasi dan iklim komunikasi *updown*, *buttom up* yang dibangun oleh *tuha peut* dalam menjalankan perannya yang begitu kompleks.

Dalam perspektif sosiologi, manusia memiliki sifat yang sangat kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, memahami pola dan iklim komunikasi dalam interaksi sosial adalah menekankan pada hubungan dan pengaruh timbal balik antara dua belah pihak, yaitu antara individu satu dengan individu atau kelompok lainnya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Komunikasi memiliki tujuan untuk menyampaikan pesan atau keinginan dari pihak komunikator kepada komunikan. Maka kegiatan yang bersifat dua arah dalam aktivitas komunikasi ini yang kemudian akan menentukan bagaimana makna tafsiran yang dihasilkan oleh masing-masing individu dalam proses komunikasi (Silaen

dkk, 2020). Oleh karena itu, melalui pemeliharaan iklim komunikasi yang positif akan menghasilkan tafsiran makna yang positif pula bagi masing-masing pihak yang berinteraksi sehingga kemungkinan kesalahpahaman dalam penyampaian pesan dapat dihindari.

Lembaga *tuha peut* gampong merupakan lembaga sosial yang memiliki aturan, norma, hubungan yang menyatukan nilai-nilai dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Dalam menjalankan lembaga tersebut anggotanya diharuskan mematuhi aturan dan norma yang berlaku dan apabila melanggar dapat diberikan sanksi (Darmawaty & Djamil, 2011).

Dikatakan dalam buku yang ditulis oleh Piotr Sztompka bahwa lembaga/organisasi merupakan proses pengelompokan dan pengelompokan ulang yang berlangsung terus menerus bukan sesuatu yang stabil. Dengan kata lain semuanya itu adalah proses pembentukan yang tidak dan bukan berbentuk final. Maka dalam proses itu, banyak akan ditemui peristiwa, kejadian, merupakan “lambang” yang berfluktuasi ketimbang pola yang kaku (Sztompka, 2010). Perkembangan lembaga/organisasi yang dijalankan dapat disebut sebagai proses sosial. Proses sosial terjadi secara kompleks dengan melibatkan berbagai kemungkinan. Ia berubah dan tidak kaku.

Komunikasi adalah inti dalam berorganisasi. Organisasi tidak dapat bertahan jika komunikasi tidak dibangun. Mengorganisir manusia merupakan sesuatu yang tidak mudah dilakukan jika tidak memiliki visi misi yang sama. Kebutuhan dan kesejahteraan anggota organisasi juga menjadi pertimbangan yang besar bagi atasan dalam menjalankann roda organisasi. Cartonno dan Asep Maulana mengutip dari Rahmawati dan Sutarso menyebutkan bahwa organisasi itu merupakan sistem yang terbuka, menciptakan sebuah komunikasi antara satu dengan yang lain untuk bertukar pesan dengan anggotanya. Komunikasi dalam organisasi menjadi sangat penting dalam menyampaikan pesan, ide, gagasan, hubungan timbal balik dan informasi demi mendapatkan tujuan yang sudah ditetapkan (Cartonno & Maulana, 2019).

Komunikasi yang dibangun tidak selalu berjalan dengan lancar. Terdapat hambatan, pengaruh, intrupsi dan lain sebagainya dalam menjalankan organisasi. Hal ini disebabkan berbagai faktor. Ada faktor usia, agama, latarbelakang pendidikan, persepsi terhadap sesuatu, ketidaksesuaian tujuan dengan pimpinan, kesejahteraan yang berkurang, tidak merasa dihargai oleh atasan dan masih banyak faktor lain yang dapat terjadi (Siregar, 2021).

Keberagaman di atas tersebut menimbulkan persepsi. Gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, sikap dan perilaku anggota organisasi, keinginan, harapan, kesejahteraan, rasa ingin diakui dan dihargai, konflik internal yang terjadi dalam organisasi, keinginan untuk menurunkan atasan, ketidaksamaan tujuan disebut dengan iklim komunikasi.

Hal ini direspon oleh Pace dan Faules dalam Ahmad Fauzi dan Sartiwi Sarwoprasodjo menyebutkan bahwa setidaknya ada enam indikator besar dalam menilai iklim komunikasi organisasi, enam faktor itu adalah kepercayaan, pembuatan keputusan

bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan komunikasi ke atas, perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (Fauzi & Sarwoprasodjo, 2015). Tanpa adanya enam faktor tersebut, organisasi sulit berjalan, jikapun berjalan pasti tidak akan maksimal dan mengalami kemacetan.

Menurut Raymond V. Leskar ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi organisasi. 1) saluran komunikasi formall, 2) struktur organisasi, 3) spesialisasi jabatan dan 4) pemilikan komunikasi. Komunikasi merupakan inti dalam berorganisasi disebabkan oleh adanya keinginan untuk mengembangkan sikap anggota untuk berubah. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan pola pikir, pola perilaku, sikap, persepsi sehingga dapat tercapai tujuan yang dicita-citakan oleh organisasi (TA Utama, 1990). Beberapa hal yang sering terjadi dalam komunikasi organisasi yaitu:

1. Komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi ini menunjukkan jenis komunikasi yang terjadi dalam organisasi dan luar organisasi. Komunikasi internal yang sering terjadi seperti rapat, diskusi, pemilihan anggota, pemecatan, evaluasi dan lain sebagainya. Komunikasi eksternal yang terjadi seperti kerjasama, pelatihan, penandatanganan *momendun of undestanding* dan lain sebagainya.
2. Komunikasi dengan media. Jika perusahaan/ organisasi non media, maka aliran pesan dari organisasi ke media sangat diperlukan untuk memperkuat basis keberadaan organisasi tersebut.
3. Komunikasi organisasi yang terjadi mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya.

Oleh karena itu, setiap organisasi tidak dapat meninggalkan komunikasi organisasi, dengan komunikasi organisasi semua elemen dalam organisasi terintegrasi ke dalam di mana integrasi ini akan memperkuat organisasi untuk menjaga keberlangsungan dalam mencapai tujuan. Komunikasi organisasi bukan hanya sekadar alat untuk mencapai tujuan, tetapi lebih dari itu, komunikasi organisasi merupakan suatu proses yang memunculkan adanya suatu makna yang dipahami secara bersama dan menjadi pola pikir dan pola perilaku yang sama dari anggota organisasi tersebut. Tanpa adanya pemaknaan akan tujuan organisasi, maka tujuan organisasi hanya merupakan slogan yang tidak berarti sama sekali.

Iklim organisasi dapat terlihat dari hubungan antara pengurus organisasi dengan anggota-anggota. Hubungan yang akrab akan menumbuhkan adanya saling keterbukaan dalam menghadapi situasi sulit yang dialami oleh suatu organisasi. Dengan keterbukaan dalam melibatkan anggota dan didukung oleh iklim organisasi yang hangat, partisipasi anggota untuk terlibat dalam masalah-masalah yang dihadapi organisasi sangat dimungkinkan. Keterlibatan anggota dalam pemecahan masalah organisasi akan memudahkan pengurus untuk mengkoordinasikan strategi-strategi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

Menurut Silviani (2020), ada beberapa komponen penting untuk diperhatikan dalam proses komunikasi organisasi, yaitu:

1. Jalur komunikasi internal, eksternal, atas-bawah, bawah-atas, horizontal serta jaringan;
2. Induksi, antara lain orientasi tersembunyi dari karyawan, kebijakan dan prosedur serta keuntungan para karyawan;
3. Saluran, yang diantaranya media elektronik (email, internet), media cetak dan tatap muka;
4. Rapat, antara lain briefing, rapat staf, rapat proyek dan dengan pendapat umum;
5. Wawancara antara lain seleksi, tampilan kerja dan promosi karier.

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi mengalami proses. Dimana proses-proses itu terjadi dalam tingkat internal, bawahan, internal atasan, dan eksternal. Atasan harus benar-benar memahami proses yang terjadi dalam perusahaan. Kebutuhan dan kesejahteraan karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan. Termasuk menggunakan saluran yang tepat dalam penyampaian informasi.

Iklim komunikasi perlu menjadi perhatian para atasan atau pimpinan perusahaan/ organisasi. Untuk dapat menciptakan iklim komunikasi dalam organisasi yang baik maka perlu memahami kedua hal tersebut serta keadaan pegawai. Pimpinan harus mampu menempatkan diri dan memiliki rasa empati yang besar terhadap bawahan/karyawan atau anggota organisasi. Pendekatan yang dilakukan harus menggunakan komunikasi interpersonal dan komunikasi persuasif.

Iklim komunikasi merupakan hal yang mampu menggambarkan suasana internal organisasi dan dapat dirasakan sesama anggota selama melakukan aktivitas dalam menjalankan tujuan organisasi (Cartono & Maulana, 2019). Iklim komunikasi menggambarkan suasana fisik dan berpengaruh pada psikis anggota. Ada beberapa dimensi iklim organisasi yang diungkapkan oleh Litwin dan Stringer dalam Irene yang menggambarkan unsur, faktor, sifat dalam iklim komunikasi yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, standar dan konflik (Silviani, 2020). Dari dimensi di atas tampak bahwa anggota organisasi harus mampu menjadikan dirinya faktor yang mendukung dalam komunikasi. Ia harus mampu menjadi sumber bergeraknya organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian berupa kata-kata tertulis, lisan dan perilaku dari orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif memiliki ciri latar alamiah (keutuhan), menjadikan manusia sebagai objek penelitian (Moleong, 2007). Penelitian ini berusaha menemukan konsep, cara, strategi, hambatan bahkan peluang yang dilakukan oleh *tuha peut* Gampong Suleue dalam menjalankan lembaga *tuha peut*. Penelitian ini dipilih karena dapat mempresentasikan dan menjelaskan dengan baik konsep dan hasil yang didapat dengan menulisnya lebih lengkap, lebih detail, lebih terstruktur dengan rapi.

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang di dapat dari sumbernya atau informan utama. Informan utama dalam penelitian ini adalah ketua dan anggota *tuha peut* yang berjumlah empat orang. Sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang didapat dari berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal, laporan hasil penelitian dan lain sebagainya. Teknik penulisan menggunakan observasi partisipasi (*participant observation*). Teknik ini merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara dekat dengan sekelompok orang/budaya/masyarakat beserta kebiasaan dengan cara melibatkan diri secara intensif dalam waktu yang panjang (Humas, n.d.) pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Observasi mengharuskan peneliti untuk mengamati secara langsung objek yang diteliti (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan observasi partisipan, yaitu peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati, dan ikut serta dalam aktivitas yang digelar oleh lembaga *tuha peut* Gampong Suleue. Wawancara dilakukan dengan pola wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Untuk wawancara terstruktur, peneliti menyiapkan daftar pertanyaan yang resmi dan wawancara tidak terstruktur dilakukan dengan santai, tidak ada panduan, pertanyaan lebih fleksibel, dan berusaha mengeksplorasi jawaban lebih lanjut (Sari et al., 2022).

4. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Tuha peut merupakan lembaga gampong yang menyerupai tingkat legislatif. Tingkat eksekutifnya adalah *keuchik* dan berserta perangkat gampong. *Tuha peut* dipilih oleh masyarakat secara musyawarah dan mufakat. Dalam menjalankan tugas pemerintahan gampong, peran lembaga *tuha peut* sangat mempengaruhi roda pemerintahan gampong. Hal ini dikarenakan *tuha peut* sebagai lembaga dapat mengawasi secara langsung perencanaan program kinerja pihak eksekutif gampong (Suganda, 2018).

1. Memperkuat Visi Misi Internal dan *Leadership Tuha peut* Gampong Suleue

Komunikasi internal menjadi dasar yang penting dalam membina kerangka kerja (*frame of work*). Komunikasi internal menjadi basis dalam manajemen komunikasi organisasi untuk menjalankan roda organisasi. Dalam bahasa manajemen, organisasi adalah komunikasi. Aktivitas komunikasi dalam organisasi antara lain penyampaian informasi, penyampaian, melaksanakan tugas. Substansi dari komunikasi adalah kebijaksanaan umum, instruksi, motivasi, pembinaan, pengendalian, perubahan dan pengawasan.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi, aktif berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia itu mewujudkan visi misi organisasi/lembaga melalui bakat, karya, kreativitas, dan peran nyata (Agustini & Purnaningsih, 2018).

Komunikasi internal begitu penting untuk dijaga dan dilestarikan karena ia akan menentukan keberhasilan dalam organisasi.

Pada lembaga *tuha peut* komunikasi internal dibangun pada internal *tuha peut* dengan rincian seperti menjaga intensitas rapat rutin, pembagian tugas yang sesuai, pemberian ide dan gagasan yang baik, terbukanya informasi dari ketua kepada anggota, ikut hadir dalam pertanggungjawaban dana desa, pesan komunikasi yang *soft* dalam grup dan selalu menyediakan makanan dan minuman setiap rapat serta apresiasi kepada seluruh anggota.

Dari observasi langsung yang dilakukan peneliti, pada kondisi mengadakan rapat, ketua *tuha peut* Gampong Suleue menanyakan kehadiran peserta jauh-jauh hari. Jika rapat diagendakan pada malam Rabu, maka ketua sudah menanyakan kesediaan kehadiran anggota pada dua hari sebelumnya (Observasi, 2023)

Dengan ketepatan waktu dan kehadiran seluruh anggota *tuha peut* dalam rapat, ketua *tuha peut* selalu memberikan informasi, motivasi mengapa *tuha peut* selalu harus didepan dalam menjalankan pengawasan terkait pembangunan gampong.

“Anggota *tuha peut* gampong Suleue berasal dari berbagai kalangan, mereka sibuk kerja siang hari. Ada yang petani, nelayan, jualan, dosen juga. Makanya rapat sering dibuat di malam hari ba'da isya. Sebelumnya saya kasih tau rapatnya di grup wa, jika ada yang gak bisa hadir nanti kita udah lagi hari rapatnya. Dalam setiap rapat memang selalu ada yang setuju dan tidak setuju terhadap sebuah ide, tapi kan kita sudah dibayar oleh pemerintah untuk menjalankan amanah, sehingga saya selalu ingatkan anggota akan hal itu. Mengawasi dan melakukan yang terbaik selama pemerintahan kita di *tuha peut*” (Ahyar, 2023).

Kehadiran, ketepatan, perhatian, mendengarkan dan saling terbuka juga merupakan konsep dari komunikasi interpersonal. Dimana komunikasi yang terlibat lebih intens dan berpotensi mengurangi konflik (Nurdin, 2022). Visi misi lembaga dapat tercapai tak lepas dari pimpinan organisasi, yaitu ketua. Pemimpin harus menunjukkan sikap, sifat, motivasi, gebrakan dan contoh yang baik kepada anggota. Tanpa hal tersebut lembaga *tuha peut* tidak mungkin dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kekuatan *leadership* merupakan peranan yang dimiliki secara pribadi dalam pengelolaan risiko operasional dan kelangsungan visi misi. Kekuatannya dapat terlihat dari ketua yang mampu bersikap kooperatif pada mendengarkan keluhan dan memberikan tanggapan terhadap hasil kerja anggota.

“Selama ini ketua cukup cepat merespon jika ada anggota yang mengatakan bahwa tidak bisa hadir rapat, atau jika anggota mengatakan bahwa sepertinya rapat ini memerlukan makan dan minum, atau anggota yang mengatakan bahwa kita perlu mengadakan pelatihan peningkatan kapasitas *tuha peut*” (Mufliadi, 2023).

Lembaga *tuha peut* Gampong Suleue menerima anggaran untuk konsumsi dan pelatihan. Dana yang diterima tersebut di maksimalkan untuk meningkatkan kapasitas

tuha peut. Sejak tahun 2021 dan 2022 ada dua pelatihan yang ada mata anggaran, yaitu untuk pelatihan peningkatan kapasitas *tuha peut* dan pelatihan merumuskan qanun. Kedua pelatihan sudah dilakukan, hanya saja pada tahun 2023 mata anggaran untuk pelatihan tidak ada. Pemateri yang diundang dari akademisi Fakultas Hukum Syiah Kuala dan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Lembaga *Tuha peut* Sebagai Penampung Aspirasi Masyarakat dan Penyelesaian Konflik Internal

Lembaga *tuha peut* merupakan lembaga yang menjalankan fungsinya untuk mendengarkan keluhan dan menampung aspirasi masyarakat. Diketahui bahwa masyarakat Gampong Suleue mayoritas pendidikan lulusan Sekolah Menengah Atas dan bekerja sebagai petani dan pedagang. Sehari-hari menghabiskan waktu di kebun, di sawah dan di toko dalam mencari rezeki. Dikarenakan hal tersebut jika terjadi persengketaan maka diperlukan musyawarah secara intensif dalam penyelesaian kasus-kasus.

Beberapa kasus yang telah diuraikan pada pendahuluan menjadi tolak ukur bahwa di Gampong Suleue terjadi berbagai kasus yang memerlukan peran *tuha peut* dalam penyelesaiannya. Seperti yang diketahui bahwa apabila kasus yang terjadi tidak dapat diselesaikan pada tingkat gampong maka penyelesaiannya dilakukan pada tingkat mukim (Hansyar et al., 2022) dan jika mukimpun tidak mampu maka dapat diserahkan pada kepolisian.

“Sejak kami dilantik pada tahun 2020 ada beberapa kasus yang mampu kami selesaikan di tingkat gampong ada juga yang tidak. Kasusnya beragam, ada yang kasus konflik tetangga, ada kasus saudara kandung akrena stok kontak, ada kasus dilempar sandal dan yang terakhir permintaan masyarakat untuk mengganti TPK” (Ahyar, 2023)

Tuha peut bersama *keuchik* dan perangkat lainnya melakukan rekonsiliasi dalam berbagai kasus yang muncul. Selama peneliti terlibat dalam lembaga *tuha peut*, peneliti menemukan pola penyelesaian konflik. *Tuha peut* dan *keuchik* memanggil pihak yang menjadi korban untuk diminta keterangan, setelah mendapat keterangan pada satu pihak, baru mendengarkan pihak lainnya. *Tuha peut* dan *keuchik* bersama mendengarkan, menganalisis dan mengambil keputusan untuk penyelesaian konflik. Sanksi yang paling keras yang diberikan berupa sanksi sosial kepada salah satu kasus dalam persengketaan. Sebisa mungkin *tuha peut* dan *keuchik* tidak menyerahkan kasus pada mukim dan kepolisian tetapi didamaikan atau diberi sanksi saja ditingkat gampong (Observasi, 2023).

Kasus hangat lainnya yang mampu diselesaikan oleh *tuha peut* adalah permintaan penurunan/pergantian tim pelaksana kegiatan gampong Suleue. Hal ini dilakukan bahwa TPK sudah lama tak berganti, sudah lebih dari 15 tahun menduduki jabatan tersebut. Masyarakat meminta pembaruan kabinet pada *keuchik* terpilih tahun 2021. Dalam hal ini, peneliti menemukan bahwa masyarakat melakukan pertemuan

sebanyak dua kali dengan *tuha peut*. Pertemuan berlangsung 3 jam dengan jumlah peserta yang hadir lebih kurang 40 orang dari unsur pemuda dan orang tua. Rapat digelar pada Sabtu 25 Maret 2023 dan Rabu 03 Mei 2023 (Observasi, 2023).

“Kita hanya menampung aspirasi masyarakat, masyarakat sudah meminta pergantian pemain di tingkat gampong, sudah banyak anak-anak muda yang lulusan universitas yang dapat menggantikan posisi TPK saat ini. Jadi kita adakan rapat dan mengundang keuchik untuk dapat mendengarkan keluhan masyarakat. Pergantian TPK bukan kemauan kita dan keuchik tetapi kemauan masyarakat. Kita tidak ingin gampong kita ada konflik makanya kita selesaikan. Kalau tidak kita tampung keinginan masyarakat kita takut hal-hal anarkis terjadi” (Ahya, 2023).

Peneliti menemukan pola penyelesaian konflik pada lembaga *tuha peut* pada kasus pergantian TPK. Polanya adalah dengan menampung aspirasi masyarakat, mempertemukan masyarakat dengan *keuchik*, membuatkan berita acara rapat, melakukan dokumentasi dan membawa dokumen kepada pihak kecamatan. Beberapa orang mewakili dalam proses penyelesaian ini, ada dari tokoh masyarakat, cendekiawan, tengku imum untuk melakukan pendampingan penyelesaian.

Dengan kata lain, pola penyelesaian sengketa/ konflik oleh *tuha peut* dalam masyarakat melalui peradilan adat gampong yang didasari nilai-nilai Islam dan adat istiadat. Tahapannya seperti pelaporan pokok sengketa, penerimaan laporan, persidangan, pembacaan putusan dan pemberian sanksi terhadap pelaku dengan mengedepankan konsep musyawarah dan nilai kebersamaan (Yulia et al., 2021).

3. *Tuha peut* Mengawasi Penggunaan Anggaran Desa

Seperti yang disebutkan oleh Delfi Suganda dalam jurnal Al-Idarah bahwa provinsi Aceh khususnya di desa juga ada indikasi penyalahgunaan dana desa. Dikatakan bahwa ada 13 kasus penyimpangan dana desa yang terjadi dan kasus-kasus tersebut sudah sampai pada kepolisian. Beberapa gampong yang terlibat kasus penyimpangan dana desa adalah Ulee Rubek Barat Kabupaten Aceh Utara, Keude Kabupaten Aceh Timur, Cot Kupok Kecamatan Baktya Barat Kabupaten Aceh Utara, Sawang Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya, Lamdon Kecamatan Lueng Bata Banda Aceh, Ujong Padang Kecamatan Sawang Aceh Selatan, Blang Geulingga Kecamatan Sawang Aceh Selatan, Ujong Simpang Kecamatan Arongan Lambalek Aceh Barat, Rantau Bintang Kecamatan Bandar Pusaka Aceh Tamiang, Baroe Kecamatan Peudada Bireuen (Suganda, 2018).

Mencermati dinamika korupsi yang terjadi di beberapa gampong tersebut menempatkan posisi *keuchik* pada dilema yang tinggi dan meningkatkan pengawasan penggunaan dana dari pihak lembaga *tuha peut*. Setiap pertanggungjawaban dana desa oleh *keuchik* didepan *tuha peut*, biasaya tidak selesai dalam satu malam. Lembaga *tuha peut* yang terbentuk memaksimalkan kinerja pada pengawasan penggunaan dana desa. TPK menjelaskan dan *tuha peut* memeriksa dokumen-dokumen terkait. Walaupun ada

yang tidak sesuai pada saat penjelasan, maka *tuha peut* akan menunggu hingga bon atau penggunaan dana dapat dibuktikan penggunaannya.

Ada pembelaan beberapa kali terkait kaur pembangunan gampong dalam pembelian mobilitas kantor, sehingga memunculkan ketegangan saat pengauditan. Hal ini biasa terjadi dikarenakan *tuha peut* mengusut tuntas kemana saja penggunaan dana. Sebelumnya pihak internal *tuha peut* telah rapat dan memastikan aliran dana desa mengalir kemana saja. Ketua *tuha peut* memberikan pembagian tugas kepada anggota untuk mengawasi. Ada yang mengawasi / bertanya tentang BUMG, ada tentang pemberdayaan, tentang pembangunan, mobilitas dan lain sebagainya.

Pengawasan yang ketat dilakukan untuk memastikan tidak adanya tindakan korupsi dan permainan dana desa oleh TPK. Lembaga *tuha peut* memiliki integritas dan tidak bersekongkol dengan TPK dalam pengawasan, sehingga untuk periode tahun 2020 hingga 2025 ini masyarakat sangat percaya dengan kinerja dari lembaga *tuha peut*.

4. Memaksimalkan Pengusulan Program Pada Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang)

Musyawarah rencana pembangunan desa merupakan salah satu musyawarah umum yang dihadiri oleh seluruh lapisan masyarakat dan pendamping desa. Musrenbang bertujuan untuk memetakan pembangunan gampong demi kemajuan. Masyarakat dapat mengusulkan program-program terkait pembangunan fisik, pemberdayaan untuk pemuda dan wanita.

Partisipasi dan kesetaraan peranan warga gampong menjadi hal penting dalam pembangunan. Dalam hal ini, *tuha peut* membantu memaksimalkan pengusulan program yang akan dilakukan. Ada pihak-pihak masyarakat yang tidak dapat berhadir maka dapat memberitahu *tuha peut* agar usulan mereka dipenuhi. Hal ini dikarenakan kesibukan masyarakat pada siang hari membuat mereka lelah dan tidak banyak yang hadir pada malam musrenbang (Sinambela & Maifizar, 2021).

Sebelumnya *tuha peut* juga sudah melakukan sosialisasi kepada masyarakat di secara informal. Dilakukan di warung kopi sambil minum kopi dan duduk bersama untuk diskusi tentang program-program usulan yang akan diusul pada saat musrenbang. Pada tingkat ini komunikasi dilihat lebih lancar dan lebih aktif karena semua dapat dibicarakan secara spontan dan langsung kepada anggota atau ketua *tuha peut*.

Pada musrenbang tahun lalu, usulan masyarakat gampong Suleue masih banyak berfokus pada pembangunan fisik seperti perbaikan jalan lorong, pembangunan talud, pembelian mesin air, pembangunan toilet menasah, pengadaan kipas angin, laptop. Tetapi kurang muncul pada program pemberdayaan pemuda dan wanita. Meskipun ada diusulkan pada tahun sebelumnya tetapi pelaksanaannya masih belum maksimal.

Dari hasil penelitian di atas tampak bahwa iklim komunikasi yang dibangun oleh *tuha peut* menggunakan komunikasi interpersonal yang *soft*. Dimana ketua *tuha peut* memaksimalkan keutuhan, kekompakan, kesamaan visi misi anggota dalam memaksimalkan kinerja *tuha peut*. Komunikasi internal dibangun dengan gaya komunikasi *up down* yang baik antara ketua dan anggota. Ketua membuka ruang diskusi

dan memahami kesibukan para anggota sehingga banyak hal yang dimusyawarahkan bersama termasuk untuk urusan makan dan minum.

Ketua *tuha peut* melakukan pelatihan penguatan internal anggota. Setiap tahun ada anggaran khusus yang dianggarkan untuk penguatan kapasitas *tuha peut* dalam meningkatkan pelayanan dan pengawasan anggota *tuha peut* dalam melaksanakan tupoksinya. Seluruh anggota *tuha peut* menjadi peserta dalam pelatihan tersebut. Pelatihan terakhir yang dilakukan adalah pelatihan penulisan dan perumusan qanun gampong oleh akademisi UIN Ar-Raniry dan Universitas Syiah Kuala dari Fakultas Hukum.

Tuha peut memaksimalkan kinerjanya dalam penyelesaian berbagai sengketa yang terjadi di gampong. Ditemukan pola penyelesaian konflik yang dilakukan oleh *tuha peut*. Pola penyelesaian konflik ini dapat dianggap harmonisasi dalam lembaga. Dimana dibutuhkan pengalaman, ketepatan dalam menyelesaikan sebuah kasus. Tampak ketua *tuha peut* memaksimalkan diri sebagai pemimpin. Pemimpin yang mampu didengar dan melakukan perubahan. Meskipun ada huru-hara dalam penyelesaian konflik dan bahkan ada konflik dengan TPK pada saat pertanggungjawaban dana tetapi dapat diredam kembali dengan menumbuhkan harmonisasi komunikasi. Bahwa lembaga *tuha peut* merupakan lembaga independen yang diberi amanah untuk mengawasi dana desa, penggunaannya dan menampung aspirasi masyarakat.

Lembaga *tuha peut* gampong Suleue dinilai sudah memadai dalam menumbuhkan iklim komunikasi yang optimal, *updown*, *bottom up* di kalangan internal, maupun eksternal. Lembaga *tuha peut* mengadakan rapat, pelatihan, menampung ide dan gagasan anggota *tuha peut* merupakan bentuk iklim komunikasi *updown*. Lembaga *tuha peut* melakukan musrenbang, rapat umum sebagai salah satu contoh iklim komunikasi *bottom up*. Lembaga *tuha peut* memaksimalkan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam kinerja organisasi.

Pola penyelesaian konflik yang cepat tanggap, merespon dengan segera, bertindak dan mengembalikan keadaan masyarakat yang bersengketa kepada keadaan yang lebih baik. Menurut penulis hal ini menjadi salah satu harmonisasi yang dibangun oleh *tuha peut*.

5. PENUTUP

Lembaga *tuha peut* merupakan lembaga legislatif yang mengawasi jalannya roda pemerintahan gampong Suleue. Dalam melaksanakan tugas pengawasan, lembaga *tuha peut* membentuk dan merawat internal dengan baik. Hal-hal kecil menjadi perhatian dan kesigapan ketua dalam mengatur konsolidasi tim. Hal ini menjadi penting karena ketika tim internal tidak kuat maka akan berdampak pada jalannya lembaga tersebut.

Lembaga *tuha peut* mengatur harmonisasi dalam persengketaan yang terjadi dengan diskusi, musyawarah yang digelar bersama perangkat lainnya. Mendengarkan permasalahan dari kedua belah pihak dan mencari solusi. Persengketaan yang terjadi

di tingkat internal juga dimusyawarahkan dengan baik sehingga dalam persengketaan itu yang dicari adalah solusi bukan memenangkan ego. Persengketaan/ adu argumen sesama perangkat terjadi dalam pertanggungjawaban dana desa. Pertanggungjawaban dana desa yang dilakukan sebagai realisasi dari pelaksanaan tugas dan kewajiban *tuha peut*. Pertanggungjawaban dana desa berakhir dengan baik meskipun ada adu argumen dan lain sebagainya. Baik lembaga *tuha peut* dan *keuchik* akan berpikir untuk memajukan kesejahteraan gampong melalui musrenbang. Dengan demikian, lembaga *tuha peut* gampong Suleue melakukan peran dan tugasnya dalam meminimalisir terjadinya konflik dengan membangun iklim kerja yang harmonis dengan anggota, mitra kerja dan masyarakat.

Iklim komunikasi dalam organisasi perlu mendapat perhatian dari atasan atau pimpinan perusahaan/ organisasi. Pimpinan harus mampu menempatkan diri dan memiliki rasa empati yang besar terhadap bawahan/karyawan atau anggota organisasi. Pendekatan yang dilakukan harus menggunakan komunikasi interpersonal dan komunikasi persuasif.

Iklim komunikasi menggambarkan suasana fisik dan berpengaruh pada psikis anggota. Iklim komunikasi *tuha peut* gampong Suleue *updown* dan *bottom up* cukup memadai dalam penyelesaian konflik internal dan eksternal. Selain iklim komunikasi, harmonisasi juga dibangun dengan melaksanakan aturan-aturan yang berlaku seperti melakukan rapat, menampung aspirasi masyarakat, melakukan musrenbang dan mendengar keluhan masyarakat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Ahyar. (2023). *Iklim Komunikasi dan Harmonisasi pada Lembaga Tuha Peut Gampong Suleue Darussalam Aceh Besar*. (wawancara).
- Azman Sulaiman, Kholil, S., Nurdin, H., & Jannah, M. (2023). Upaya Membangun Sinergisitas Dalam Pencegahan Judi Online Di Banda Aceh. *An Nadwah*, XXIX(1), 589–103.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i2.5420>
- Darmawaty, Y., & Djamil, H. A. (2011). *Buku saku sosiologi SMA*. Kawan Pustaka.
- Fauzi, A., & Sarwoprasodjo, S. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 2(3). <https://doi.org/10.22500/sodality.v2i3.9420>

- Hansyar, R. M., Negara, I. A., Ghafur, U. J., Negara, I. A., & Ghafur, U. J. (2022). *PERANAN TUHA PEUT DALAM PROSES PENYELESAIAN KONFLIK*. 12(November), 665–670.
- Humas. (n.d.). *Observasi Partisipan dalam Penelitian*. [https://fkkmk.ugm.ac.id/observasi-atau-observasi-partisipasi-dalam-penelitian/#:~:text=“Observasi partisipasi adalah salah satu,yang panjang%2C untuk mendapatkan pemahaman](https://fkkmk.ugm.ac.id/observasi-atau-observasi-partisipasi-dalam-penelitian/#:~:text=“Observasi%20partisipasi%20adalah%20salah%20satu,yang%20panjang%20untuk%20mendapatkan%20pemahaman”)
- Kurniawan, A. (2010). TUGAS DAN FUNGSI KEUCHIK, TUHA PEUET DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN GAMPONG LAMPISANG KECAMATAN PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR BERDASARKAN QANUN NOMOR 8 TAHUN 2004 TENTANG PEMERINTAHAN GAMPONG. *Jurnal Dinamika Hukum*, 10(3). <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2010.10.3.100>
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mufid, H. (2020). *Komunikasi Pemerintahan Antara Pemerintah Gampong Dan Tuha Peut Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Berdasarkan Syariat Islam Di Gampong Bakcirih Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar*. Kementerian Dalam Negeri.
- Mufliaidi. (2023). *Iklm Komunikasi dan Harmonisasi pada Lembaga Tuha Peut Gampong Suleue Darussalam Aceh Besar*. (wawancara).
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, H. (2022). Komunikasi Interpersonal Barista Perempuan. *At-Tanzir*, 13. <https://mail.ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tanzir/article/view/978>
- Observasi. (2023). *Iklm Komunikasi dan Harmonisasi pada Lembaga Tuha Peut Gampong Suleue Darussalam Aceh Besar*.
- Ruslan, R. (2008). *Managemen Public Relation dan Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., Sofiyana, M. S., & others. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Unisma Press.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Sinambela, S., & Maifizar, A. (2021). Sosialisasi Fungsi Tuha Peut dalam Menyusun Rencana Kerja Pembangunan Gampong Ujong Drien. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Darma Bakti Teuku Umar*, 2(2), 297–305.

Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Widina Bhakti Persada.

Suganda, D. (2018). Fungsi Strategis Tuha Peut Dalam Melakukan Pengawasan Dan Pencegahan Korupsi Dana Gampong. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.22373/al-idarah.v2i1.3393>

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian*. Alfabeta.

Sulaiman, A. (2018). Komunikasi Pemerintah Gampong Dalam Pencegahan Peredaran Dan Penggunaan Narkoba. *Jurnal Peurawi: Media Kajian Komunikasi Islam*, 1(2), 49–68.

Sztompka, P. (2010). *Sosiologi Perubahan Sosial* (5th ed.). Prenada Media.

TA Gutama. (1990). Peran Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Sosiologi DILEMA*, 25(2), 107–113.
https://eprints.uns.ac.id/820/1/PERAN_KOMUNIKASI_DALAM_ORGANISASI.PDF

Yulia, Y., Faisal, F., & Aksa, F. N. (2021). Penguatan Lembaga Adat Tuha Peut Dalam Penyelesaian Sengketa Di Kecamatan Sawang. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat)*, 5(1), 7.
<https://doi.org/10.36339/je.v5i1.381>