

Cite this: *J.SST*, Vol 5(1):
121-130, 2025

Received Date:
27 September 2025
Accepted Date:
10 Oktober 2025

Keywords:

Legislative Performance, DPRD
Leadership, Internal Factors, External
Factors

Kata kunci:

Kinerja Legislasi, Pimpinan DPRD,
Faktor Internal, Faktor Eksternal

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Strategi Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni

The Communication Strategies of Leadership in Enhancing Employee Performance at the Inspectorate Office of Teluk Bintuni Regency

Anwar Baedui^{1*}; Nur Alim Djajil²; Mulyadi Hamid³;

^{1,2,3} Program Studi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota
Makassar, 90231, Indonesia

*Email: anwarbaedui11@gmail.com; mulham66@gmail.com; (Email Institusi : pascasarjana@unifa.ac.id)

Abstract. *This study aims to examine the leadership communication strategies used to improve employee performance and to identify the inhibiting factors in the implementation of these strategies at the Inspectorate Office of Teluk Bintuni Regency. The research was conducted at the Inspectorate Office of Teluk Bintuni Regency. Data were collected through interviews, observation, and documentation. The data were analysed using a qualitative descriptive approach. The findings reveal that in an effort to enhance employee performance, the leadership at the Inspectorate applied the following communication strategies: The strategy of audience analysis demonstrated the importance of a personal and adaptive approach in addressing the diverse backgrounds of employees; The leadership emphasized the need to craft clear, concise, and target-oriented messages using simple and understandable language; The communication method adopted by the leadership followed a canalizing approach; Leaders were attentive to employee needs in selecting effective communication channels, including face-to-face meetings, WhatsApp for quick informal communication, and email for formal information exchange. Additionally, several factors were identified as obstacles in implementing leadership communication strategies, including: The diversity of employees' cultural backgrounds at the Inspectorate Office of Teluk Bintuni Regency; Low levels of education and limited technological literacy among some employees.*

Keywords: *Legislative Performance, DPRD Leadership, Internal Factors, External Factors*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai serta faktor penghambat penerapan strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan Inspektorat mengambil Langkah strategi komunikasi yakni: strategi mengenal khalayak yang diterapkan oleh Pimpinan Inspektorat menunjukkan pentingnya pendekatan yang personal dan adaptif terhadap keberagaman pegawai, Pimpinan Inspektorat sangat memperhatikan pentingnya menyusun pesan yang jelas, menggunakan bahasa yang sederhana, dan tepat sasaran, metode komunikasi yang dilakukan oleh Pimpinan Inspektorat metode canalizing; dalam memilih media komunikasi pimpinan sangat memperhatikan kebutuhan para pegawai. Memilih media komunikasi yang efektif seperti melalui mediatatap muka, Whatsapp dan penggunaan e-mail untuk kebutuhan informasi formal. Kemudian, terdapat beberapa faktor penghambat pimpinan dalam menerapkan strategi komunikasi diantaranya: Keberagaman latar belakang budaya pegawai di kantor Inspektorat, Tingkat pendidikan rendah dan kecakapan teknologi oleh para pegawai

Kata kunci: Strategi Komunikasi, Komunikasi Pimpinan, Inspektorat

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, dan emosi yang dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan, baik melalui kata-kata, bahasa tubuh, gaya, maupun penampilan. Oleh karena itu, komunikasi menjadi elemen utama dalam sistem organisasi. Hubungan antara komunikasi dan organisasi terletak pada peran manusia di dalamnya, yang bersama-sama berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya komunikasi yang efektif di dalamnya. Komunikasi dalam organisasi harus dilakukan dengan jelas agar pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh penerima. Untuk meningkatkan partisipasi karyawan, seorang pimpinan perlu menerapkan strategi komunikasi yang mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahan, sehingga kualitas kinerja mereka dapat meningkat. Komunikasi yang efektif, baik dalam penyampaian informasi maupun pemberian tugas, memungkinkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan membangun etos kerja yang baik. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga oleh motivasi dan pengaruh yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja.

Keselarasn antara atasan sebagai pemimpin yang menjalankan sistem kepemimpinan dan bawahan dapat tercipta melalui hubungan yang harmonis dan kedekatan yang terjalin baik. Untuk mencapai keselarasn tersebut, diperlukan komunikasi yang intensif, salah satunya melalui komunikasi organisasi. Peran organisasi menjadi sangat penting dalam membantu individu berkembang dan berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang mendorong dan mengatur semua anggota kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. Pemimpin harus memiliki pola komunikasi yang baik untuk mencapai kepuasan organisasi dan pelayanan publik yang optimal.

Setiap pemimpin memiliki model atau gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Darmawati (2022) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan seorang pemimpin memegang peran penting dalam mengatur kebutuhan masyarakat di wilayah yang dipimpinya. Kepemimpinan juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi bawahan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan baik demi mencapai sasaran dan tujuan organisasi

Keberhasilan suatu organisasi secara efektif sangat dipengaruhi oleh strategi komunikasi yang diterapkan oleh pimpinannya. Strategi adalah rencana yang dirancang untuk menjalankan misi dan mencapai tujuan strategis organisasi. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk membangun budaya organisasi yang lebih kompetitif meliputi menciptakan organisasi yang responsif terhadap budaya, membangun semangat kompetisi di antara pegawai, serta meningkatkan motivasi dan komunikasi untuk memperkuat hubungan kerja dalam tim (Rohmah, 2016).

Seorang pemimpin biasanya memiliki program dan strategi khusus dalam proses kepemimpinannya. Dalam hal komunikasi, pemimpin suatu instansi atau lembaga harus mampu memotivasi dan memengaruhi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja mereka dalam mencapai target organisasi. Sistem komunikasi yang efektif sangat penting dalam mendukung motivasi dan kedisiplinan kerja pegawai. Agar strategi komunikasi dapat berhasil, pola komunikasi pemimpin harus mencerminkan kedisiplinan dan hubungan yang baik dengan pegawai, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar.

Kepercayaan pimpinan terhadap partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi dapat diperkuat melalui komunikasi yang efektif antar anggota organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi berfungsi sebagai penghubung antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi vertikal, yang terjadi antara atasan dan bawahan, memainkan peran yang sangat penting, mengingat dua pertiga dari komunikasi yang berlangsung dalam organisasi terjadi antara keduanya (Rusnawati, 2020). Komunikasi antara atasan dan bawahan memiliki pengaruh besar dalam organisasi karena dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dengan memperkuat hubungan antara

pimpinan dan bawahan, sumber daya manusia di seluruh organisasi dapat ditingkatkan. Seiring berjalannya waktu, komunikasi yang intensif dalam organisasi akan membentuk iklim komunikasi yang lebih baik.

Tanpa komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai, akan sulit untuk mencapai kedisiplinan serta menyelesaikan tugas-tugas lainnya. Oleh karena itu, komunikasi memegang peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi suatu instansi. Seorang pemimpin harus memahami cara berkomunikasi yang efektif dengan pegawainya untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Kabupaten Teluk Bintuni merupakan salah satu kabupaten yang terletak di pesisir barat pulau Papua dan memiliki wilayah yang luas serta kaya akan sumber daya alam, terutama minyak dan gas bumi. Kabupaten ini juga dikenal dengan keberagaman budaya dan suku yang ada di dalamnya. Terdapat berbagai suku bangsa yang mendiami wilayah ini, yang masing-masing memiliki budaya, bahasa, dan adat istiadat yang khas. Kabupaten ini memiliki tujuh suku asli, namun juga terdapat suku-suku lain yang berasal dari luar Papua yang telah menetap di wilayah ini. Keberagaman budaya ini tentu saja memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan berkomunikasi masyarakat di Kabupaten Teluk Bintuni, termasuk dalam konteks pekerjaan di pemerintahan.

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah kabupaten. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur Kabupaten yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Terdapat 4 misi besar yakni 1) Meningkatkan sistem pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. 2) Meningkatkan pengendalian intern pemerintah dan akuntabilitas kinerja. 3) Meningkatkan SDM aparatur pengawasan yang profesional, kompeten dan berintegritas, dan 4) Mewujudkan Pelayanan Publik yang Prima. Sebagai sebuah organisasi, Inspektorat Daerah Kabupaten Teluk Bintuni yang melakukan fungsi penting dalam bidang pengawasan juga membutuhkan kinerja yang baik dari semua pegawai yang ada. Sebagai implementasi otonomi daerah dalam kebutuhan pembangunan maka pengawasan dalam organisasi pemerintah diperlukan agar organisasi pemerintahan dapat bekerja secara efisien, efektif, dan ekonomis.

Pengawasan ini merupakan salah satu unsur penting dalam rangka meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam melaksanakan urusan umum pemerintah dan pelaksanaan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta berkinerja.

Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bintuni terdiri dari 80% penduduk asli Bintuni dan 20% lainnya merupakan penduduk pendatang yang berasal dari berbagai daerah di luar Papua. Keberagaman ini menciptakan tantangan tersendiri dalam komunikasi antara pimpinan dan pegawai, terutama dalam hal pemahaman pesan, norma, serta cara kerja yang berbeda. Karakteristik budaya di Kabupaten Teluk Bintuni sangat berpengaruh terhadap dinamika komunikasi di dalam organisasi. Salah satu nilai budaya yang mendalam dalam masyarakat Bintuni adalah nilai gotong royong dan kebersamaan, yang sering kali diterjemahkan dalam bentuk kerja tim yang solid. Dalam konteks pemerintahan, nilai-nilai ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai.

Namun, di sisi lain, keragaman latar belakang budaya pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Teluk Bintuni juga memunculkan tantangan dalam hal komunikasi. Setiap suku yang ada pasti memiliki cara pandang yang berbeda terhadap berbagai hal, termasuk cara berkomunikasi dan cara bekerja. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan di Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni untuk mengembangkan strategi komunikasi yang tidak hanya memperhatikan aspek administratif dan formalitas, tetapi juga memperhatikan keberagaman budaya yang ada. Komunikasi yang efektif tidak hanya mengandalkan penyampaian informasi yang jelas, tetapi juga harus bisa menyesuaikan dengan cara pandang dan kebiasaan budaya masing-masing pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan tujuan utama yang ingin dicapai melalui penerapan strategi komunikasi yang efektif. Pegawai yang merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pimpinan yang dapat mengkomunikasikan visi dan misi organisasi dengan jelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, akan membantu pegawai dalam mengembangkan kinerjanya.

Strategi komunikasi yang baik juga harus memperhatikan berbagai faktor, termasuk penggunaan media komunikasi yang tepat, cara penyampaian pesan yang sesuai dengan karakteristik budaya pegawai, serta pendekatan komunikasi yang inklusif. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu menyesuaikan gaya komunikasi mereka dengan latar belakang budaya pegawai yang ada, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pimpinan berfungsi sebagai pengarah, pengendali, sekaligus teladan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Hal ini juga berlaku di lingkungan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni, yang memiliki tugas strategis dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berdasarkan pengamatan dan informasi awal yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa tantangan dalam hal efektivitas komunikasi pimpinan, keterbukaan informasi, dan konsistensi arahan kerja kepada pegawai. Hal ini berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pembinaan. Kinerja pimpinan selama ini cenderung bersifat administratif keterbatasan pada ruang dialog yang memengaruhi respons dan motivasi kerja aparatur.

Fenomena tersebut menunjukkan perlunya penguatan strategi komunikasi pimpinan yang tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga persuasif, partisipatif, dan motivasional. Sebab, dalam perspektif Arifin (2003), strategi komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dimulai dari pemahaman terhadap karakteristik khalayak (pegawai), penyusunan pesan yang tepat, pemilihan metode yang sesuai, serta penggunaan media yang relevan

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan penulis lakukan dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan merumuskan judul “Strategi Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni”.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Teluk Bituni. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah dilakukan penelitian dan diperoleh data, maka data akan dianalisis sehingga dapat menemukan deskripsi berkenaan tentang strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis model Milles dan Haberman (1994) dalam Pawito (2007 : 104) dengan istilah Interactive Model. Teknik ini terdiri dari: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Simpulan.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: uji validitas internal, validitas eksternal, reliabilitas, dan obyektivitas. Patokan utama dalam penelitian ini adalah uji kredibilitas data karena Sugiyono (2011:383) mengatakan bahwa uji keabsahan data yang paling penting dalam penelitian kualitatif adalah uji kredibilitas data.

Uji kredibilitas data dilakukan melalui cara: perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, analisis kasus negatif, diskusi, dan Member Check.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni adalah salah satu lembaga pemerintah yang berada di bawah naungan pemerintah daerah Kabupaten Teluk Bintuni, Provinsi Papua Barat, Indonesia. Inspektorat ini memiliki tugas utama untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah, serta memastikan bahwa segala kegiatan pemerintah daerah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena mereka bertanggung jawab dalam memberikan arahan, motivasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pegawai untuk berkembang. Melalui komunikasi yang baik, pimpinan dapat memberikan dorongan dan dukungan yang diperlukan untuk menjaga semangat kerja pegawai, terutama di saat menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan.

Strategi komunikasi sangatlah penting dilakukan untuk sebuah organisasi. Anwar Arifin mendefinisikan strategi komunikasi merupakan perhitungan kondisi dan situasi yang sedang dihadapi dan yang akan dihadapi, untuk mencapai tujuan efektivitas. Sehingga strategi komunikasi merupakan suatu cara untuk mengatur pelaksanaan dalam proses komunikasi (Arifin, 2004).

1. Strategi Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni

Strategi komunikasi memiliki komponen-komponen strategi yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi maupun kelompok. Pimpinan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni melakukan strategi-strategi komunikasi yang bisa membantu penyampaian pesan, dan mengurangi adanya miskomunikasi. Berikut komponen-komponen strategi komunikasi menurut yang diterapkan oleh pimpinan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni yang sejalan dengan strategi komunikasi menurut Anwar Arifin:

A. Mengenal Khalayak

Mengenal khalayak dalam konteks komunikasi pimpinan mengacu pada upaya yang dilakukan oleh seorang komunikator, baik itu pimpinan atau pihak terkait lainnya, untuk memahami karakteristik, kebutuhan, serta harapan audiens atau khalayak yang menjadi sasaran dari pesan yang disampaikan. Dengan memahami khalayak, strategi komunikasi dapat disesuaikan sehingga pesan yang disampaikan lebih efektif dan tepat sasaran.

Effendy dalam bukunya "Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek" (2003) menjelaskan bahwa untuk mempengaruhi opini khalayak, kita perlu memahami siapa mereka dan bagaimana mereka menerima pesan. Menurut Effendy, strategi komunikasi yang efektif sangat bergantung pada pengetahuan tentang audiens, yang mencakup pemahaman mengenai sikap, pengetahuan, dan preferensi mereka terhadap topik yang disampaikan.

Mulyana (2004) menjelaskan bahwa mengenal khalayak adalah proses memahami siapa yang akan menerima pesan komunikasi, termasuk memahami karakteristik mereka seperti usia, pendidikan, latar belakang sosial, budaya, dan nilai-nilai yang mereka anut. Menurut Mulyana, hal ini penting dilakukan agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik dan tidak menimbulkan kebingungannya.

Sedangkan menurut Soepratpto (2007) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif harus dimulai dengan pemahaman mendalam tentang siapa yang menjadi khalayak atau audiens. Salah satu kunci untuk melakukan komunikasi yang tepat adalah dengan mengenal karakteristik audiens, seperti latar belakang budaya, psikologi, dan kondisi sosial mereka. Hal ini membantu dalam menyesuaikan pesan agar lebih relevan dan efektif. Mengenal khalayak memungkinkan komunikator memilih gaya komunikasi yang paling sesuai. Ini mencakup penentuan bahasa yang digunakan, saluran komunikasi yang tepat, serta pendekatan emosional yang sesuai dengan audiens.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa strategi mengenal khalayak yang diterapkan oleh Pimpinan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni menunjukkan pentingnya pendekatan yang personal dan adaptif terhadap keberagaman pegawai. Kondisi pegawai di Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni yang beragam, baik dari segi pendidikan, usia, latar belakang budaya, serta keterampilan teknologi, mengharuskan pimpinan untuk benar-benar adaptif dalam memahami kebutuhan masing-masing pegawainya.

Selain itu Pimpinan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni juga telah melakukan penyesuaian gaya bahasa yang sederhana, mengingat kondisi SDM di Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni di dominasi oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Gaya bahasa yang mudah dipahami oleh seluruh pegawai akan membantu menghindari kebingungannya, terutama bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih rendah atau kurang terbiasa dengan istilah teknis. Dengan menggunakan bahasa yang jelas dan sederhana, pimpinan dapat memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh semua pegawai, tanpa memandang perbedaan tingkat pendidikan atau keterampilan teknologi

yang dimiliki, sehingga komunikasi menjadi lebih efektif dan produktif.

Pemahaman terhadap karakteristik budaya pegawai mendorong pimpinan untuk menyampaikan arahan dengan cara yang lebih sesuai secara sosiokultural, seperti penggunaan bahasa yang akrab, komunikasi informal sebelum rapat, serta pemberian ruang dialog yang tidak mengintimidasi. Hal ini membuat pegawai merasa dihargai, diterima, dan nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Sejalan dengan yang diungkapkan Rachmawati dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi yang Adaptif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Instansi Pemerintahan" (2020) menyoroti pentingnya gaya komunikasi yang adaptif dalam organisasi publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang disesuaikan dengan latar belakang pegawai, baik dari segi pendidikan maupun usia, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa pimpinan yang mampu mengenali perbedaan individu dan mengkomunikasikan pesan dengan cara yang sesuai dengan audiens, dapat membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

B. Menyusun Pesan

Komponen strategi komunikasi yang kedua adalah Menyusun pesan. Strategi ini merupakan langkah penting dalam komunikasi yang melibatkan pengorganisasian dan penyusunan informasi secara sistematis agar pesan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan jelas oleh audiens. Para ahli komunikasi menyarankan bahwa penyusunan pesan yang efektif harus mempertimbangkan beberapa faktor, seperti tujuan komunikasi, karakteristik audiens, konteks pesan, serta media yang digunakan untuk menyampaikan pesan.

Effendy (2003) mengemukakan bahwa strategi penyusunan pesan harus mencakup penataan isi pesan yang jelas dan terstruktur. Pesan yang baik adalah pesan yang dapat mengakomodasi kebutuhan audiens, dengan menghindari penggunaan istilah yang terlalu rumit atau ambigu. Effendy juga menekankan pentingnya penyusunan pesan yang mempertimbangkan konteks sosial dan budaya audiens untuk memastikan pesan tidak disalahartikan.

Dalam menyusun pesan, komunikasi antar pribadi harus fokus pada penyusunan pesan yang jelas dan terstruktur agar dapat dipahami dengan baik oleh penerima. Pesan yang baik harus didasarkan pada tujuan komunikasi yang ingin dicapai, serta kebutuhan dan situasi audiens. Selain itu, dia menekankan pentingnya pengaturan konteks pesan, yaitu dengan memperhatikan saluran komunikasi dan format pesan yang digunakan. Komunikator perlu memperhatikan bahasa yang digunakan agar sesuai dengan tingkat pemahaman audiens. Pesan yang disampaikan harus bersifat langsung dan mudah dipahami, mengingat audiens yang beragam (Kriyanto, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni sangat memperhatikan pentingnya menyusun pesan yang jelas, sederhana, dan tepat sasaran. Hal ini sejalan dengan teori komunikasi efektif dari DeVito (2011), yang menyatakan bahwa pesan yang baik harus bersifat clear (jelas), concise (ringkas), concrete (konkret), dan courteous (santun).

Penyusunan pesan yang efektif oleh pimpinan di Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni, dengan memperhatikan konteks budaya, kapasitas pegawai, dan tujuan organisasi, telah mampu membangun komunikasi yang lebih fungsional dan produktif. Pesan yang jelas, positif, dan membangun tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mendorong pemahaman, komitmen, dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan efisiensi kinerja mereka.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2014) menyatakan bahwa dalam organisasi publik, salah satu kunci untuk komunikasi yang efektif adalah kemampuan pemimpin untuk menyusun pesan dengan jelas, sederhana, dan tepat sasaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan saluran komunikasi yang tepat (baik tertulis maupun tidak tertulis) sangat penting dalam memastikan pesan dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang memiliki latar belakang dan pendidikan yang berbeda. Pesan yang disusun dengan baik dan disampaikan melalui metode yang sesuai dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Rahman dan Ibrahim (2017) dalam hasil penelitiannya juga menekankan bahwa menyusun pesan yang efektif dalam organisasi sangat bergantung pada kemampuan pimpinan untuk mengenal karakteristik audiens dan memilih saluran komunikasi yang tepat. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa pimpinan yang menggunakan pesan yang jelas, ringkas, dan sesuai dengan kondisi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan.

C. Menentukan Metode

Mulyana (2004) menyatakan bahwa menentukan metode adalah langkah untuk memilih cara penyampaian pesan yang sesuai dengan tujuan dan audiens yang dituju. Mulyana menekankan pentingnya memilih metode yang tepat berdasarkan jenis pesan yang ingin disampaikan, baik itu untuk memberikan informasi, mengubah sikap, atau mendorong tindakan. Misalnya, komunikasi tatap muka akan lebih efektif untuk pesan yang membutuhkan diskusi atau klarifikasi, sementara media digital cocok untuk informasi yang bersifat umum atau yang membutuhkan distribusi cepat.

Hal ini sudah sejalan dengan apa yang dilakukan oleh pimpinan Inspektorat Kabupaten Bintuni. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa metode komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni terdapat dua jenis yakni melalui metode tatap muka (face to face), briefing dan komunikasi digital. Informasi yang lebih formal atau administratif, pimpinan memilih menggunakan surat resmi. Sedangkan untuk informasi yang membutuhkan diskusi mendalam, pimpinan lebih memilih pertemuan langsung, seperti rapat atau diskusi tatap muka. Komunikasi berjenjang pun diterapkan oleh pimpinan dengan harapan masing-masing dapat mengkoordinir kebutuhan ketika bekerja dalam tim.

Selain itu dalam menanggapi keberagaman pegawai dari berbagai latar belakang yang berbeda maka pimpinan lebih sering menggunakan komunikasi formal sebagai pendekatan utama. Komunikasi formal cenderung lebih terstruktur, jelas, dan dapat mengurangi potensi salah paham atau ke tidak sepehaman yang mungkin muncul akibat perbedaan budaya, latar belakang pendidikan. Namun, pimpinan juga menyadari bahwa untuk menciptakan hubungan yang lebih dekat dan membangun ikatan emosional dengan pegawai, komunikasi informal tetap penting.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni menggunakan metode *Canalizing*. Pimpinan berupaya untuk menyampaikan pesan dengan cara yang lebih terfokus dan disesuaikan dengan karakteristik audiens. Dengan memahami latar belakang, preferensi, serta kebutuhan masing-masing pegawai, pimpinan dapat memilih pendekatan komunikasi yang lebih efektif. Misalnya, bagi pegawai yang lebih muda dan terbiasa dengan teknologi, pimpinan lebih sering menggunakan media digital seperti WhatsApp atau email untuk menyampaikan pesan. Sedangkan untuk pegawai yang lebih senior atau yang tidak begitu terampil dalam menggunakan teknologi, pimpinan lebih memilih saluran komunikasi langsung, seperti pertemuan tatap muka atau telepon. Pendekatan ini memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh semua pegawai, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka, sehingga komunikasi menjadi lebih efisien dan produktif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kriyantono (2009) menyatakan bahwa komunikasi formal sangat berguna dalam organisasi dengan pegawai yang beragam karena memberikan standar yang jelas dalam penyampaian informasi. Dengan mengandalkan media formal, seperti email resmi, surat, atau pertemuan yang terstruktur, organisasi dapat memastikan bahwa semua pegawai memahami pesan yang sama, tanpa terpengaruh oleh perbedaan interpretasi atau kebiasaan dalam komunikasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Prasetya (2017) menemukan bahwa komunikasi berjenjang yang dilakukan oleh pimpinan sangat penting untuk memastikan kelancaran koordinasi dan kerjasama antar anggota tim. Pimpinan menggunakan komunikasi berjenjang untuk mengkoordinir kebutuhan dan memastikan bahwa setiap tingkatan organisasi mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka. Jurnal ini juga menyebutkan bahwa komunikasi langsung, seperti rapat atau diskusi tatap muka, digunakan untuk membahas isu yang membutuhkan klarifikasi langsung atau keputusan bersama.

D. Pemilihan Media

Komponen yang terakhir yaitu pemilihan media yang digunakan untuk menyampaikan pesan. Pemilihan media komunikasi pada strategi komunikasi disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, pesan yang akan disampaikan, serta Teknik komunikasi yang digunakan. Pentingnya pemilihan media yang sesuai dengan konteks organisasi dan audiensnya. Menurut

Mulyana, pemilihan media harus disesuaikan dengan jenis pesan yang disampaikan dan karakteristik audiens yang menjadi sasaran. Dalam konteks komunikasi organisasi. Media yang digunakan bisa menjangkau audiens dengan cara yang paling efektif. Untuk pesan yang bersifat formal dan memerlukan dokumentasi, media tertulis (seperti surat resmi atau laporan) lebih tepat, sedangkan untuk pesan yang membutuhkan diskusi atau klarifikasi lebih lanjut, media lisan (seperti pertemuan langsung atau telekonferensi) lebih sesuai. Pemilihan media ini harus mempertimbangkan tujuan komunikasi dan konteksnya (Mulyana, 2011).

Kemudian Arifin (2009) juga berpendapat bahwa untuk komunikasi yang membutuhkan interaksi langsung dan feedback yang cepat, media interpersonal seperti percakapan langsung atau melalui telepon lebih efektif dibandingkan media lainnya. Sebaliknya, untuk komunikasi yang lebih formal atau memerlukan pengelolaan informasi yang lebih terstruktur, media tertulis atau elektronik seperti email atau surat resmi lebih tepat. Dalam konteks organisasi, Arifin menekankan pentingnya menyesuaikan media dengan karakteristik pesan dan audiens untuk memastikan pesan diterima dengan baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di Kantor Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni mampu memilih media komunikasi yang tepat sesuai dengan karakteristik pesan, audiens, dan situasi yang dihadapi. Pemilihan media yang bervariasi, mulai dari tatap muka, komunikasi digital (WhatsApp Grup), surat edaran, membantu memastikan pesan tersampaikan dengan efektif dan efisien. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kejelasan dan pemahaman pesan, tetapi juga mempercepat respon dan pengambilan keputusan oleh pegawai. Dengan media komunikasi yang tepat, pimpinan dapat meminimalkan miskomunikasi, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta mendukung terciptanya kinerja yang lebih optimal di lingkungan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni.

pimpinan Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni sangat memperhatikan keberagaman karakteristik pegawai dalam memilih media komunikasi yang efektif. Pimpinan berupaya menyesuaikan media komunikasi dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing pegawai, baik yang lebih muda yang lebih nyaman menggunakan teknologi digital seperti melalui media Whatsapp dan penggunaan e-mail untuk kebutuhan informasi formal. Kemudian pegawai yang kurang cakap teknologi serta pegawai yang lebih senior yang lebih menghargai komunikasi tatap muka atau via telepon.

Menurut Rowe (dalam Sukoco, 2006: 63) dengan teknologi kita mampu memperoleh informasi pada waktu yang tepat serta akurat, mampu memperoleh data secara real-time, serta faktor operasional mencakup fasilitas dan SDM. Seperti dalam hal terkait akurat, teknologi komunikasi yang digunakan sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya serta mendekati dengan hasil sesungguhnya. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dimana teknologi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan kantor Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni. Dimana segala bentuk informasi untuk para pegawai juga bisa diterima secara cepat dan lebih efektif serta kelengkapan informasi yang diterima menjadikan pengetahuan para pegawai bertambah. Terkait indikator mampu memperoleh data secara real-time, dengan adanya teknologi komunikasi yang semakin canggih memberikan kemudahan secara cepat dalam memperoleh data dan informasi pelayanan sesuai waktu yang sebenarnya, sehingga dapat mempermudah para pegawai dalam melakukan proses pendataan dan menjadikan proses pelayanan semakin cepat terselesaikan.

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Kiki (2022), dalam hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor pos Tenggarong yaitu sebesar 69%. Adapun indikator perkembangan teknologi komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terdapat pada indikator yaitu ketepatan waktu, mampu memperoleh data secara real-time, dan fasilitas.

2. Faktor Penghambat Strategi Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor penghambat yang dapat mempengaruhi efektivitas strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni. Faktor-faktor ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat menghalangi tercapainya tujuan organisasi dan mengurangi dampak positif dari komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan.

Salah satu faktor utama yang menghambat adalah keberagaman pegawai, terutama dari segi latar belakang budaya. Dalam budaya lokal di Teluk Bintuni, terdapat kecenderungan yang kuat untuk menghormati dan mengikuti sistem hierarki yang ada. Pegawai cenderung pasif, ikut saja dengan instruksi pimpinan. Sedangkan pegawai dari wilayah Barat dan Timur cenderung lebih suka komunikasi yang terbuka.

Keberagaman budaya ini menciptakan tantangan dalam komunikasi, terutama dalam hal gaya komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Pegawai yang terbiasa dengan budaya hierarkis lebih cenderung menerima instruksi tanpa banyak bertanya atau memberikan masukan, yang dapat menghambat proses komunikasi dua arah yang efektif. Sebaliknya, pegawai dari wilayah Barat dan Timur yang lebih terbuka terhadap diskusi dan pertukaran ide mungkin merasa terhambat atau kurang didengarkan jika sistem komunikasi yang diterapkan lebih mengutamakan instruksi satu arah. Perbedaan ini dapat menyebabkan ketegangan dalam organisasi, karena ketidakselarasan antara harapan pegawai dalam hal cara berkomunikasi dengan pimpinan dan budaya organisasi yang ada. Jika perbedaan budaya ini tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menghambat pengambilan keputusan yang lebih kolaboratif dan mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hofstede (2001) mengenai dimensi budaya mengungkapkan bahwa perbedaan budaya antar individu dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi di lingkungan kerja. Di dalam organisasi yang heterogen, seperti Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni, pimpinan harus mampu menyesuaikan gaya komunikasi agar sesuai dengan norma budaya yang berlaku di kalangan pegawai. Jika tidak, perbedaan ini dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan bersama dan mengurangi efektivitas komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan.

Kedua, tingkat pendidikan dan penguasaan teknologi oleh pegawai yang didominasi oleh tingkat pendidikan rendah dalam hal ini adalah jenjang SMA dan sederajat. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah dan keterbatasan dalam menguasai teknologi kesulitan dalam mengakses informasi yang diberikan sehingga menyebabkan informasi tidak tersampaikan secara efektif dan menghambat pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan efisien.

Keterbatasan dalam penguasaan teknologi juga menyebabkan ketergantungan yang tinggi pada saluran komunikasi tradisional seperti komunikasi tatap muka. Hal ini dapat memperlambat aliran informasi, terutama jika informasi yang diperlukan memerlukan akses cepat atau dapat disebarkan secara massal melalui media digital. Pegawai yang tidak terbiasa dengan teknologi digital, seperti email atau aplikasi pesan instan, sering kali tertinggal dalam menerima informasi yang bersifat mendesak atau penting, yang pada gilirannya mempengaruhi ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam kinerja organisasi serta meningkatkan beban kerja bagi pegawai yang lebih terbiasa dengan teknologi, yang harus membantu menyampaikan informasi atau menjelaskan instruksi lebih lanjut kepada rekan kerja yang kurang terampil.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sirajuddin et al. (2019) menunjukkan bahwa keterbatasan pendidikan dan penguasaan teknologi berdampak pada kualitas komunikasi dalam organisasi. Pegawai yang tidak terbiasa dengan penggunaan teknologi atau yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem komunikasi digital atau perangkat lunak yang digunakan dalam organisasi. Hal ini bisa menciptakan ke tidak efektifan dalam komunikasi antar pegawai maupun antara pimpinan dan staf.

Dengan demikian, rendahnya latar belakang pendidikan dan penguasaan teknologi di kalangan pegawai dapat memperlambat proses komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, serta mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Pimpinan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, baik dari segi pendidikan maupun penguasaan teknologi, agar strategi komunikasi dapat berjalan dengan efektif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kinerja legislasi DPRD Kabupaten Wajo pada periode 2019–2023 masih tergolong moderat dengan capaian 74,41% dari target Propemperda. Kondisi ini dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kepemimpinan, kapasitas individu, kedisiplinan anggota, dinamika politik internal, serta dukungan sekretariat yang masih terbatas. Namun, faktor eksternal terbukti lebih dominan, seperti kuatnya peran eksekutif dalam mengusulkan Ranperda, dinamika politik lokal menjelang pemilu, rendahnya partisipasi masyarakat, tekanan opini publik dan media, serta regulasi nasional yang memperketat proses legislasi.

Fungsi representasi DPRD terhadap masyarakat belum berjalan optimal, terlihat dari rendahnya proporsi Perda inisiatif DPRD yang hanya mencapai 24%. Hal ini menunjukkan aspirasi masyarakat belum sepenuhnya diwujudkan dalam produk hukum daerah.

REFERENSI

- 1 Agus Dwiyanto, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. (Yogyakarta: Fisipol UGM, 1995)
- 2 Anam, Syaiful, and Khairil Anwar. 2020. "Efektivitas Fungsi Pengawasan Dprd Dalam Pelayanan Publik." *Reformasi* 10(1):61–69. doi: 10.33366/rfr.v10i1.1582.
- 3 Barlian, Aristo Evandy A. 2017. "Konsistensi Pembentukan Peraturan Daerah Berdasarkan Hierarki Perundang-Undangan Dalam Prespektif Politik Hukum." *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 10(4):605. doi: 10.25041/fiatjustisia.v10no4.801.
- 4 Budiaman, Hendi. 2020. "Interaksi Politik Dan Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ciamis." *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 8(1):109. doi: 10.25157/justisi.v8i1.3305.
- 5 Franz-Magnis Suseno. 1999. *Etika politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 6 Huzaeni, Mohamad Roky, and Dan Nuril Firdausiah. 2022. "Inefisiensi Peraturan Daerah Di Indonesia." *Rechtenstudent Journal Fakultas Syariah UIN KHAS Jember* 3(1):42–55.
- 7 IBRAHIM, ANIS (2008) *Legislasi Dalam Perspektif Demokrasi: Analisis Interaksi Politik Dan Hukum Dalam Proses Pembentukan Peraturan Daerah Di Jawa Timur*. Masters thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- 8 JAMA, K., and Ratnawati. 2018. "Analisis Kontestasi Dalam Penyusunan Agenda Setting Pembentukan Perda Kabupaten Banggai Kepulauan Nomor 8 Tahun 2016." *Gajah Mada*.
- 9 Loda, Thomy, Ronny Gosal, and Josef Kairupan. 2019. "Kinerja DPRD Dalam Melaksanakan Fungsi Legislasi Di DPRD Kabupaten Halahera Barat." *Eksekutif, Jurusan Ilmu Pemerintahan* 3 no 3(3).
- 10 Naki, Anis. 2021. "Aimplementasi Fungsi Anggaran DPRD Terhadap Kinerja APBD Provinsi Gorontalo." *Jurnal Siap (JSIAP)* 2 no 1:2021.
- 11 Pangemanan, Michael A. 2016. "Urgensi Program Pembentukan Perda (Propemperda) Sebagai Instrument Perencanaan Dalam Mengarahkan Dan Mendorong Pembentukan Peraturan Daerah." *Lex Privatum IV(02):24–28*.
- 12 Sihombing, Eka Nam. 2020. *Politik Hukum*. edited by B. Asdhie. Medan.
- 13 Suharjono, Muhammad. 2014. "Pembentukan Peraturan Daerah Yang Responsif Dalam Mendukung Otonomi Daerah." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 10(19). doi: 10.30996/dih.v10i19.281.
- 14 Widodo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta; Rajawali Press, 2016) Alifia Wardah & Harti. (2021). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal Pengaruh Gaya Hidup Berbelanja Dan Promosi Penjualan Terhadap Pembelian Impulsif Avoskin Di Shopee*.