E-ISSN: 3025-0994
Halaman 109-119
Volume 3 Nomor 1 Tahun 2025

Pola Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Perencanaan Makro

Fenelon Howay[1], Zulaikha[2], Dhimam Abror[3]

[1,2,3]Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Dr. Soetomo
e-mail: lienvee88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola komunikasi yang diterapkan di Bidang Perencanaan Makro BAPPERIDA Provinsi Papua Barat Daya dalam rangka meningkatkan efektivitas komunikasi internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang fokus pada pemahaman perilaku, persepsi, dan motivasi pegawai dalam konteks organisasi. Subjek penelitian terdiri dari pegawai di Bidang Perencanaan Makro BAPPERIDA yang dipilih melalui purposive sampling berdasarkan kompetensi dan peran mereka. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal di Bidang Perencanaan Makro BAPPERIDA berjalan dengan baik, yang tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan interaksi yang lancar antara pimpinan dan staf. Pegawai berhasil menyelesaikan tugas-tugas perencanaan, seperti RKPD, RAP, dan RPJMD, meskipun ada beberapa hambatan kecil yang dihadapi. Faktor pendukung kinerja pegawai meliputi kedisiplinan, pemahaman tugas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pendekatan komunikasi pimpinan yang menekankan koordinasi yang baik dan pemecahan masalah secara aktif turut memperlancar penyelesaian tugas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, dengan tidak ditemukan hambatan signifikan berkat praktik komunikasi internal yang sudah mapan. Temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja organisasi, meningkatkan produktivitas pegawai, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih solid di dalam organisasi.

Kata kunci: *Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai, Pola Komunikasi, Perencanaan Makro, BAPPERIDA Papua Barat Daya.*

Abstract

This study aims to analyze the communication patterns applied in the Macro Planning Division of BAPPERIDA, West Papua Province to improve the effectiveness of internal communication. This study uses a descriptive qualitative approach that focuses on understanding employee behavior, perceptions, and motivations in the context of the organization. The subjects of the study consisted of employees in the Macro Planning Division of BAPPERIDA who were selected through purposive sampling based on their

competencies and roles. Data collection was carried out through in-depth interviews, direct observation, and documentation studies. The results of the study indicate that internal communication in the Macro Planning Division of BAPPERIDA is running well, which is reflected in the improvement of work quality, punctuality, initiative, ability, and smooth interaction between leaders and staff. Employees have completed planning tasks, such as RKPD, RAP, and RPJMD, although there are some minor obstacles faced. Supporting factors for employee performance include discipline, understanding of tasks, and punctuality in completing work. In addition, the leadership communication approach that emphasizes good coordination and active problem-solving also facilitates task completion. This study concludes that effective communication is an important factor in achieving organizational success, with no significant obstacles found thanks to established internal communication practices. These findings underscore the importance of effective communication in optimizing organizational performance, increasing employee productivity, and creating more solid working relationships within the organization.

Keywords: *Internal Communication, Employee Performance, Communication Pattern, Macro Planning, BAPPERIDA West Papua Daya.*

PENDAHULUAN

Komunikasi internal memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan. Menurut Brennan dalam Suprapto (2011), komunikasi internal adalah pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan yang membentuk struktur organisasi serta mendukung kelancaran operasional dan manajemen perusahaan atau lembaga. Dalam hal ini, komunikasi internal yang baik menjadi dasar bagi terwujudnya tujuan organisasi dan efektifitas kerja pegawai. Komunikasi internal juga harus dapat menyediakan informasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik dalam bentuk vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antarpegawai), agar setiap individu dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal(Mahbob et al., 2022). Jika komunikasi ini berjalan dengan baik, maka kinerja dan hubungan kerja dalam organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan(Sopandi et al., 2024).

Pentingnya komunikasi internal dalam organisasi telah banyak dibahas oleh para ahli. Menurut (Putranto et al., 2013), komunikasi internal yang baik akan menghasilkan komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan, yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Adnjani & Prianti, 2025), komunikasi internal menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan dalam organisasi, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat membangun suasana kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Pola komunikasi dalam organisasi tidak hanya mencakup komunikasi vertikal dan horizontal, tetapi juga saluran-saluran lain yang menghubungkan berbagai bagian

dalam organisasi. Pola komunikasi yang efektif akan mempengaruhi pengambilan keputusan, koordinasi tugas, serta pencapaian tujuan organisasi. Namun, penambahan saluran komunikasi yang terlalu banyak juga dapat menimbulkan risiko miskomunikasi (Calvó-Armengol & Beltran, 2009). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki pola komunikasi yang jelas dan efisien agar dapat mencapai tujuan dengan baik.

Konsep organisasi dan teori manajemen yang berkembang sejak abad ke-19, seperti teori birokrasi, administrasi, dan manajemen ilmiah, meskipun dianggap sudah kuno, masih relevan dalam banyak aspek manajemen modern. Teori-teori ini memberikan dasar bagi struktur organisasi yang efisien dan rasional. Teori birokrasi yang dikembangkan oleh Max Weber, misalnya, menekankan pentingnya struktur hierarkis, aturan yang jelas, dan pembagian kerja yang tegas (Sharma, 2020). Hal ini menjadi penting dalam konteks organisasi pemerintahan daerah yang memiliki struktur yang kompleks dan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi yang baik.

Salah satu contoh organisasi yang memerlukan komunikasi internal yang baik adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Provinsi Papua Barat Daya. BAPPERIDA memiliki tugas yang sangat besar dalam menyusun kebijakan teknis perencanaan dan pendanaan, pengendalian, evaluasi, serta pelaporan pembangunan daerah. Agar tugas-tugas ini terlaksana dengan baik, dibutuhkan komunikasi yang lancar antara semua pegawai, baik di tingkat atas maupun bawah, serta antarpegawai dalam satu bidang. Hal ini penting agar setiap kebijakan yang dirumuskan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Bidang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, yang dikenal sebagai perencanaan makro, memiliki peran yang sangat besar dalam pengelolaan pembangunan daerah. Bidang ini juga bertanggung jawab atas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, serta pelaporan mengenai pembangunan daerah. Agar tugas-tugas ini dapat terlaksana dengan maksimal, komunikasi internal antarpegawai dalam bidang ini sangat penting. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta menciptakan suasana kekeluargaan yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya beberapa tantangan dalam komunikasi internal di Bidang Perencanaan Makro. Beberapa pegawai terkadang tidak disiplin, misalnya terlambat datang ke kantor atau tidak menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik atau terputus dapat menyebabkan ketidakpahaman antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas kerja.

Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan daerah. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan BAPPERIDA untuk dapat mengidentifikasi permasalahan komunikasi internal ini dan melakukan perbaikan agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan lebih baik.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada peningkatan komunikasi internal untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Perencanaan Makro BAPPERIDA Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran komunikasi internal dalam memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan, meningkatkan disiplin kerja, serta meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Peningkatan komunikasi internal yang efektif diharapkan dapat mengurangi miskomunikasi, mempercepat proses pelaksanaan tugas, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dengan memahami peran penting komunikasi internal dalam organisasi pemerintahan daerah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai di BAPPERIDA Provinsi Papua Barat Daya dan memberikan rekomendasi bagi pengelolaan komunikasi yang lebih efektif di lingkungan pemerintahan daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, tindakan, dan motivasi secara holistik metode ini bertujuan untuk menangkap kompleksitas penuh pengalaman manusia dengan mempertimbangkan konteks di mana perilaku dan persepsi terjadi (Haki et al., 2024). Metode ini menekankan pemahaman fenomena dari sudut pandang peserta. dan mendalam dalam konteks yang alami. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji strategi komunikasi di bidang perencanaan makro BAPPERIDA dalam meningkatkan komunikasi internal agar lebih efektif.

Bidang Makro memiliki delapan personil terdiri dari satu koordinator bidang dan tujuh staf atau pegawai, yang di bagi atau dalam penunjukan langsung terbagi tiga sub seksi atau yng disebut kasubid, yang membantu koordinator bidang dalam menyelesaikn tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam hal ini personil bidang Makro dalam menyelesaikan tugas, selalu berkomunikasi via whatsab group maupun secara personal.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai atau personil bidang perencanaan makro. Sedangkan objek penelitian adalah strategi komunikasi personil bidang perencanaan makro dalam meningkatkan kinerja dengan menerapkan pola komunikasi yang efektif.

Teknik penentuan informan

Dalam penelitian ini informan ditentukan secara purpose sampling, dimana penentuan informan berdasarkan kapasitas dan kapabelitas atau yang kompeten dibidangnya. Maka informan atau objek penelitian yang faham dengan masalah yang akan diteliti adalah Internal bidang perencanaan makro BAPPERIDA Provinsi Papua Barat Daya.

Teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawncara, observasi dan studi dokumentasi.

Wawancara

Dalam Penelitian ini menggunakan wawancara yakni proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab kepada informan yang sudah ditentukan yaitu pegawai bidang perencanaan makro BAPPERIDA Provinsi Papua Barat Daya.

Wawancara adalah percakapan periset seseorang yang berharap mendapat informasi dan informan seseorang yang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek (Berger, 2000: 111). Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoeh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara mendalam (depth interview).

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap suatu objek yang diteliti. Teknik ini megharuskan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati halhal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan.

Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi atau metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Kumpulan data tersebut dalam arti luas termasuk foto, Info di Buku Mutasi Jaga (Log Book), Intruksi Kerja yang ditempel di papan informasi atau catatan di grup WA.

Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh akan dikumpulkan untuk kemudian diolah dan dianalisa. Data ini di analisis secara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun fakta dan mendeskripsikannya. Analisis dilakukan pada semua data, hasil wawancara dan dokumen hasil observasi. Tahap –tahap analisa data ini meliputi:

1. Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, pemusatan perhatian pada hal – hal inti dan mengubah data kasar yang diperoleh dari lapangan.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan upaya penyusunan sekumpulan informasi yang telah tersusun dari hasil reduksi data yang kemudian disajikan dalam laporan yang sistematis dan mudah dipahami.

3. Menarik Kesimpulan

Kegiatan menyimpulkan dari pemaparan berdasarkan hasil analisis data atau fakta – fakta yang ditemukan dalam penelitian sehingga nanti nya dapat menemukan suatu fenomena komunikasi baru dalam berkomunikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Provinsi Papua Barat Daya merupakan pemekaran dari provinsi Papua Barat pada tahun 2002 dan menjadi Provinsi ke-38 di Indonesia, yang berkedudukan di Kota Sorong. Wilayah yang termasuk wilayah ini meliputi kawasan Sorong Raya yang terdiri dari Kota Sorong, Kabupaten Sorong, Kabupaten Sorong Selatan, Kabupaten Maybrat, Kabupaten Tambrauw dan Kabupaten Raja Ampat.

Papua Barat Daya terletak di ujung barat laut Semenanjung Doberai atau Semenanjung Kepala Burung. Ujung paling barat provinsi ini merupakan Kawasan Konservasi Perairan Daerah Kabupaten Raja Ampat yang keindahannya sudah mendunia dan memiliki keanekaragaman biota laut yang tinggi seperti terumbu karang, penyu raksasa, pari manta hingga hiu paus sehingga disebut surganya penyelam. Kepulauan Raja Ampat terdiri dari berbagai pulau seperti Batanta, Misool, Salawati, dan Waigeo.

Ibu kota Papua Barat Daya adalah Sorong yang dikenal sebagai penghasil minyak dan gas fosil serta sebagai pintu masuk ke Papua dengan pelabuhan yang lengkap dan bandar udara yang menjadikannya salah satu kota paling maju di Papua. Provinsi ini banyak terdapat ekosistem seperti hutan hujan tropika dan pegunungan yang masih terjaga kelestariannya. Kabupaten Tambrauw mendeklarasikan daerahnya sebagai kabupaten konservasi untuk meningkatkan ekowisata salah satunya sebagai destinasi pengamatan burung atau birdwatching.

Secara umum BAPPERIDA adalah singkatan dari Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah. Bapperida merupakan unit kerja yang bertugas membantu pemerintah daerah di bidang perencanaan, penelitian, dan pengembanganKantor Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah, beralamat di Jalan Kilang Km. 10 Kota Sorong.

Tugas dan fungsi BAPPERIDA dalam tahapan perencanaan adalah menyusun rencana pembangunan daerah, melaksanakan perencanaan, dan melakukan pengendalian. BAPPERIDA juga berperan dalam penelitian dan pengembangan. Dengan Struktu mulai dari Kepala Badan, Sekretaris, Kabid, Kasubid dan Staf.

Pola Komunikasi Organisasi Pegawai Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap komunikasi pegawai dalam Organisasi berjalan dengan baik, meskipun ada sedikit hambatan namun dengan pendekatan yang dilakukan oleh Kepala Bidang sehingga komunikai berjalan dengan baik dalam pendelegasian Tugas. Bidang Perencanaan Makro, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, dalam berkomunikasi sudah baik, karena komunikasi koordinasi di antara kabid ke kasubid dan staf atau bahkan sebaliknya sudah sangat baik dan terstruktur, sehingga output daripada pekerjaan itu selesai.

Tabel 1 Challenges in Internal Communication at BAPPERIDA

Communication Challenge	Frequency	Impact on Task Completion	Solution Implemented
Miscommunication during Task Delegation	Often	Medium	Direct discussion and clarification through weekly meetings.
Delay in Feedback between Staff and Head	Occasionally	High	Regular follow-up meetings and check-ins by the Division Head.
Lack of Clarity in Written Instructions	Rare	Low	Standardized formats for written instructions introduced.

Teori birokrasi menurut Max Weber (1996), mengukapkan bahwa model birokrasi sering kali dipakai untuk mencapai komunikasi organisasi yang efektif. Dalam hasil penelitian terdapat unsur komunikasi organisasi yang efektif. Komunikasi organisasi yang efektif juga digunakan pada pegawai Bidang Perencanaan Makro dalam melakukan pekerjaan terutama menyiapkan dokumen-dokumen perencanaan sesuai dengan tusi Bidang Perencanaan Makro maupun dalam bekerjasama dengan para pegawai, dalam teori birokrasi juga terdapat aturan dan prosedur sesuai standar dalam oganisasi yang dimana pegawai BAPPERIDA juga mengikuti sesuai prosedur yang ada dan mampu meminilisirkan pekerjaan yang sulit dengan mengunakan komunikasi dalam organisasi (bekerjasama) untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Dalam melakukan komunikasi internal organisasi juga dibutuhkan Komunikasi yang terjalin baik diantara pegawai dari bentuk Kerjasama staf pegawai dalam pelaksanaan penyusunan dokumen-dokumen perencanaan, komunikasi juga merupakan interaksi antara atasan dan bawahan agar dapat mengemukakan pendapat dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang perlu ketika dihadapi. Teori lainnya yang berhubungan dengan pola komunikasi organisasi pegawai baik dalam internal maupun eksternal adalah teori organisasi klasik yang berpandangan bahwa komunikasi organisasi yang mementingkan Komunikasi dan Kerjasama struktur agar mencapai pelayanan yang baik, sehingga dokumen-dokumen perencanaan pada BAPPERIDA memberikan hasil kerja yang optimal sehingga menghasilkan Output yang baik.

Tabel 2 Staff Satisfaction with Internal Communication

Staff Member	Satisfaction with Communication	Suggestions for Improvement
Staff A	High	More collaborative workshops.
Staff B	Medium	Clearer instructions on task expectations.
Staff C	High	Regular check-ins with division head.
Staff D	Very High	Continue the current communication practices.
Staff E	Medium	More feedback on work performance.

Teori organisasi klasik Henry Fayol (1841-1925) Teori organisasi klasik yang mementingkan aspek struktur dan fungsi bahwa untuk mencapai efisiensi yang tinggi maka struktur organisasi harus stabil. Teori ini melihat organisasi sebagai “organisasi”

(sangat obyektivisi), dimana struktur dan kekuasaan yang stabil sangat penting dalam menghasilkan sesuatu. Budaya jarak kekuasaan tinggi dan proses pengambilan keputusan saling memengaruhi, dengan konteks organisasi memainkan peran moderat (Pramana et al., 2025).

Dalam hasil penelitian terdapat aspek struktur yang mementingkan komunikasi yang baik antar pegawai untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi dalam pemberian pelayanan yang baik jika atasan dan bawahan bisa berkoordinasi yang baik dalam berbagai fungsi untuk mencapai suatu pencapaian bersama instansi.

Indikator Kinerja Pegawai Bidang Perencanaan Makro

Berdasarkan hasil penelitian penelitian pada BAPPERIDA Bidang Perencanaan Makro yang juga menggunakan indikator kinerja pegawai yaitu kualitas Kerja (Quality Of Work), ketepatan waktu (Pomptness), Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability), Komunikasi (Communication).

Tabel 3 Performance of Macro Planning Division Staff on Key Indicators

Staff Member	Quality of Work	Punctuality	Initiative	Capability	Communication
Staff A	High	On-time	High	High	Good
Staff B	Medium	Delayed	Medium	High	Fair
Staff C	High	On-time	High	Medium	Good
Staff D	High	On-time	High	High	Excellent
Staff E	Medium	On-time	Low	Medium	Fair

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat unsur teori Birokrasi yang dimana terdapat aturan dan prosedur sesuai standar pekerjaan pegawai yang telah terstruktur sesuai (SOP) yang terdapat pada indikator kinerja pegawai dan diperlukan kemampuan pegawai yang multitasking untuk meningkatn Kerjasama untuk mencapai keberhasilan organisasi. Seperti dalam teori lainnya yakni teori Organisasi Klasik yang menjelaskan bahwa struktur organisasi harus stabil dan berkerja sesuai fungsi masing-masing sehingga pelayanan dan kualitas kerja pegawai berjalan dengan tepat waktu dalam menyelesaikan kerjaannya, dan berinisiatif mempunyai kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan tugas masing-masing tanpa berharap satu sama lain, mempunyai kemampuan multitasking individu dalam melakukan pekerjaan, dan komunikasi yang baik dalam menyampaiakan secara jelas dengan baik dan benar dalam menghasilkan tugas masing-masing.

1. Kualitas Keja

Kualitas Kerja (Quality Of Work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasrakan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika kualitas kerja pegawai tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas.

Hasil kerja yang baik akan berdampak pada kehidupan pegawai instansi karena dengan berjalannya kinerja dengan baik ini para pegawai juga mendapatkan respon positif dari khalayak atau OPD lain bahkan daerah bawaan.

Dalam menyiapkan dokumen-dokumen perencanaan pada BAPPERIDA Provinsi Papua Barat daya dilihat dari Hasil Kerja Optimal Pegawai Bidang Perencanaan Makro, dan Potensi Diri masing-masing pegawai.

a) Hasil Kerja Optimal

Hasil Kerja Optimal adalah hasil yang dicapai sesuai denagn keinginan, jadi optimalisasi adalah pencapaian hasil efektif dan efisien.

Hasil kerja pegawai berjalan dengan efektif dan efisien sesuai aturan yang ada.

b) Potensi Diri

Potensi Diri yang dimiliki para pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang sesuai diharapkan, Potensi diri yang dimiliki para pegawai sekiranya masing-masing memiliki potensi diri yang berbeda tetapi masing-masing pegawai mempunyai potensi diri di berbagai bidang, hal ini dilihat karena sebagaian besar pegawai pada Bidang Perencanaan Makro adalah Pegawai senior yang memang berasal dari Perencanaan pada Kabupaten Kota Asal.

2. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu (Pomptness) berkaitan dengan sesuai tidaknya waktu penyelesaian aktivitas dengan jangka waktu yang sudah diterapkan. dengan ketepatan waktu kinerja pegawai terbagi yakni Ketepatan Rencana Kerja Dengan Hasil Kerja dan Ketepatan Waktu Dalam Penyelesaian tugas Dokumen-dokumen Perencanaan.

Tabel 4 Performance Evaluation of Macro Planning Documents

Document Type	Preparation Time	Accuracy	Completion Rate	Feedback from Stakeholders
Regional Development Plan	2 weeks	High	95%	Positive, no major revisions.
Budget Plan for Infrastructure	3 weeks	Medium	90%	Some revisions are needed.
Annual Report	1 week	High	98%	Generally well-received.
Monitoring & Evaluation Report	2 weeks	High	93%	Positive, minor clarifications.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Ibnu Rusyid selaku kepala Bidang Perencanaan Makro, menurut beliau untuk semua staf bawahanya sangat kooperatif dalam mengerjakan tugas yang diberikan, walaupun ada sedikit hambatan-hambatan atau miss komunikasi, menurut beliau itu hal biasa dalam dunia kerja, tetapi melalalui pendekatan-pendekatan tertentu sehingga dapat membuat komunikasi menjadi lancar dalam mengerjakan tugas-tugas dalam hal ini dokumen-dokumen perencanaan terselesaikan.

Tabel 5 Performance Indicators of Macro Planning Division Staff

Performance Indicator	Description	Findings
Quality of Work	Reflects the effectiveness and efficiency in task completion.	High-quality work, ensuring optimal outcomes in planning documents.
Punctuality	Timeliness in completing tasks within set deadlines.	Punctuality is well maintained, and tasks are completed on time.
Initiative	Employee's ability to take proactive actions.	Staff show initiative and independence in carrying out tasks.
Capability	Ability to perform tasks effectively.	Staff possess the skills and experience required for the functions.
Communication	Clarity and effectiveness in exchanging information.	Good communication practices were observed, with occasional minor barriers resolved.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian di Bidang Perencanaan Makro BAPPERIDA, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan efektif dan mendukung kinerja pegawai. Kualitas kerja pegawai terlihat baik, dengan 95% dokumen perencanaan diselesaikan sesuai standar dan mendapat respon positif dari pemangku kepentingan. Ketepatan waktu juga terjaga meskipun ada hambatan komunikasi kecil pada beberapa tugas, seperti penundaan dokumen RAP yang berhasil diatasi. Inisiatif dan kemampuan pegawai tinggi, dengan potensi pegawai yang berasal dari latar belakang perencanaan daerah mendukung keberhasilan. Komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan lancar, dengan 80% pegawai merasa puas. Hambatan kecil dapat diatasi berkat komunikasi efektif dan kedisiplinan pegawai. Secara keseluruhan, komunikasi yang baik, kedisiplinan, dan pendekatan pimpinan yang tepat berhasil memastikan kelancaran pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan daerah. Saran untuk pimpinan adalah meningkatkan koordinasi untuk meminimalisir hambatan komunikasi, terutama terkait tugas yang memiliki tenggat waktu ketat. Selain itu, untuk pegawai, disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan dan inisiatif agar proses perencanaan daerah semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adnjani, M. D., & Prianti, D. D. (2025). INTERNAL COMMUNICATION TOWARDS EMPLOYEE ENGAGEMENT INSIDE SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY (UNISSULA). *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, *1*(1), 1–14. https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/makna/article/view/92

Battiston, D., Blanes i Vidal, J., & Kirchmaier, T. (2017). Face-to-Face Communication in Organisations. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2934290

Calvó-Armengol, A., & Beltran, J. de M. (2009). Information Gathering in Organizations: Equilibrium, Welfare, and Optimal Network Structure. *Journal of the European Economic Association*, *7*(1), 116–161. https://doi.org/10.1162/JEEA.2009.7.1.116

Conway, K. (2017). Encoding/Decoding as Translation. In *International Journal of Communication* (Vol. 11). http://ijoc.org.

Fahrudin, F. (2024). Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Koordinasi Pelayanan Ekspor Impor (Studi Kasus Antara PT IPC Petikemas Dan Shipping Agency Di Pelabuhan Panjang). In *Jurnal Professional* (Vol. 11, Issue 2).

Haki, U., Prahastiwi, E. D., & Selatan, U. T. (2024). Strategi Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif Pendidikan. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pendidikan*, *3*(1), 1–19. https://doi.org/10.46306/jurinotep.v3i1.67

Mahbob, M. H., Ibrahim, N. A. N., & Hassan, M. S. (2022). The Influence of Communication Patterns on Strategic Communication. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *12*(10). https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i10/15404

Oltarzhevskyi, D. O. (2019). Typology of contemporary corporate communication channels. *Corporate Communications: An International Journal*, *24*(4), 608–622. https://doi.org/10.1108/CCIJ-04-2019-0046

Pramana, R. I., Harliantara, H., & Maella, N. F. S. (2025). International Business Communication Management in Cultural Context. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *3*(1), 196–204. https://doi.org/10.59435/GJMI.V3I1.1240

Putranto, D. I., Suryoko, S., & Waloejo, H. D. (2013). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *1*(1), 82–91. https://doi.org/10.14710/JIAB.2013.1623

Sharma, Dr. J. R. (2020). Exploring Theories of Bureaucracy: Understanding Organisational Structure and Dynamics. *International Journal of Political Science and Governance*, *2*(2), 162–166. https://doi.org/10.33545/26646021.2020.v2.i2c.271

Sopandi, A., Anggraini, N., & Abidin, A. Z. (2024). THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal Management and Economic*, *3*(2), 01–08. https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1283