

# "ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENGURANGI RESISTENSI PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA GUNUNGSITOLI"

*by Zebua Indirwan*

---

**Submission date:** 26-Nov-2023 11:18PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2239215332

**File name:** BAB\_1-3\_INDIRWAN\_ZEBUA\_-\_Copy.docx (330.65K)

**Word count:** 12299

**Character count:** 85686

**ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI DALAM  
MENGURANGI RESISTENSI PEGAWAI<sup>2</sup>  
PADA BADAN PUSAT STATISTIK  
KOTA GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**INDIRWAN ZEBUA  
NIM 2319238**

**<sup>37</sup>PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2023**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan perubahan yang begitu cepat, organisasi sektor publik seperti Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki peran yang sangat penting dalam mengumpulkan, mengolah, dan menyediakan data statistik yang akurat dan relevan. Strategi komunikasi adalah rangkaian tindakan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi pertukaran informasi, pemahaman, dan kerja sama di antara anggota organisasi. Resistensi pegawai merujuk pada sikap atau tindakan individu-individu dalam organisasi yang menghambat atau menentang perubahan, kebijakan, atau tindakan yang diambil oleh manajemen atau pimpinan organisasi.

Strategi komunikasi adalah perencanaan dalam penyampaian pesan melalui kombinasi berbagai unsur komunikasi seperti frekuensi, formalitas, isi dan saluran komunikasi sehingga pesan yang disampaikan mudah diterima dan dipahami serta dapat mengubah sikap atau perilaku sesuai dengan tujuan komunikasi.

Menurut Effendy (2017 : 32) strategi komunikasi merupakan panduan perencanaan (*communication planning*) dengan manajemen komunikasi (*communication management*) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi komunikasi ini dapat mencakup berbagai pendekatan, metode, dan teknik komunikasi yang digunakan oleh organisasi untuk memitigasi atau mengatasi resistensi yang timbul di antara pegawai salah satu strategi komunikasi terbuka, pelatihan dan edukasi, keterlibatan pegawai, komunikasi berkelanjutan dan penanganan konflik.

Proses komunikasi melibatkan pengiriman pesan dari satu individu (pengirim) kepada individu lain (penerima), dengan harapan pesan tersebut dipahami dan diberikan respons. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, baik lisan maupun tulisan, menggunakan kata-kata, isyarat, atau bahasa tubuh. Proses komunikasi juga melibatkan keterlibatan emosi, persepsi, dan pemahaman antara pengirim dan penerima pesan. Oleh karena

itu, penting bagi manusia untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik agar dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain, membangun hubungan yang baik, dan menghindari kesalahpahaman atau konflik yang timbul akibat ketidakpahaman.

Dalam melaksanakan interaksi tersebut, manusia didukung oleh sebuah proses komunikasi. Dimana proses ini berlangsung dengan cara yang tepat sehingga proses interaksi diantara manusia dapat terus berjalan. Manusia tidak mungkin dapat lepas dari kehidupan berkelompok atau berorganisasi. Dalam menjalankan kehidupan berorganisasi tersebut, manusia aktif melakukan interaksi melalui komunikasi. Komunikasi adalah proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Mulyana, 2019:69)

Kurangnya komunikasi yang efektif juga dapat berkontribusi pada resistensi pegawai. Jika pegawai tidak mendapatkan informasi yang jelas dan memadai tentang perubahan yang akan terjadi, tujuan perubahan, serta bagaimana mereka dapat terlibat dan berpartisipasi dalam proses tersebut, maka akan sulit bagi mereka untuk memahami dan menerima perubahan tersebut. Komunikasi yang buruk atau kurangnya komunikasi dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakpercayaan, yang pada gilirannya dapat memperkuat resistensi. Perasaan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan juga dapat menjadi faktor penyebab resistensi. Jika pegawai merasa bahwa mereka tidak dilibatkan atau tidak memiliki kesempatan untuk memberikan masukan atau pendapat mereka tentang perubahan yang diusulkan, maka mereka mungkin merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kontrol atas situasi tersebut. Hal ini dapat meningkatkan resistensi dan penolakan terhadap perubahan.

Resistensi pegawai dapat diartikan sebagai sikap atau penolakan yang timbul dari para pegawai dalam menghadapi perubahan, kebijakan, atau strategi baru yang diterapkan di organisasi. Resistensi ini dapat menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya keterlibatan, penurunan kinerja individu maupun organisasi, dan bahkan mengganggu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Terdapat faktor-faktor yang menjadi penyebab

resistensi pegawai, seperti kurangnya pemahaman tentang tujuan dan manfaat perubahan yang diusulkan, kekhawatiran tentang dampak negatif perubahan, kurangnya komunikasi yang efektif, serta perasaan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi sikap dan tingkat dukungan pegawai terhadap perubahan yang diimplementasikan oleh organisasi.

Dalam hal ini, strategi komunikasi menjadi kunci penting dalam mengurangi resistensi pegawai. Strategi komunikasi yang efektif dapat membantu mengatasi ketidakpahaman, mengurangi kekhawatiran, meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai, serta membangun dukungan untuk perubahan yang diimplementasikan

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data statistik di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Salah satu tugas utama BPS adalah menyediakan data yang akurat dan terpercaya untuk mendukung pengambilan keputusan, perencanaan, evaluasi kebijakan, serta pengembangan sumber daya di berbagai sektor.

Namun, dalam menjalankan tugasnya, Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli menghadapi tantangan dalam mengurangi resistensi pegawai. Resistensi pegawai dapat diartikan sebagai sikap atau penolakan yang timbul dari para pegawai dalam menghadapi perubahan, kebijakan, atau strategi baru yang diterapkan di organisasi. Resistensi ini dapat menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya keterlibatan, dan penurunan kinerja individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi resistensi pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tujuan dan manfaat perubahan yang diimplementasikan oleh BPS Kota Gunungsitoli. Pegawai tidak sepenuhnya memahami alasan di balik perubahan tersebut dan bagaimana hal itu dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan diri mereka sendiri. Ketidakpahaman ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan ketidaknyamanan terhadap perubahan yang diusulkan.

Selain itu, kekhawatiran pegawai tentang dampak negatif perubahan juga dapat menjadi penyebab resistensi. pegawai khawatir bahwa perubahan

tersebut akan mengganggu stabilitas pekerjaan mereka, mempengaruhi lingkungan kerja, atau bahkan mengancam keamanan pekerjaan mereka. Kekhawatiran ini dapat memicu ketidakpuasan, resistensi, dan penolakan terhadap perubahan yang diusulkan.

Dengan menganalisis strategi komunikasi yang telah dilakukan dan memahami inti permasalahan yang melatarbelakangi resistensi pegawai, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas strategi komunikasi yang telah dilakukan oleh BPS Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk merekomendasikan perbaikan atau pengembangan strategi komunikasi yang lebih efektif dalam mengurangi resistensi pegawai dan meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam perubahan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal dapat diasumsikan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli adalah adanya ketidaksepakatan terhadap perubahan, kurangnya pemahaman, resistensi atau penolakan dari pegawai terhadap suatu hal, ini terkait dengan perubahan, kebijakan, atau kegiatan tertentu yang dilakukan oleh BPS. Resistensi pegawai adalah reaksi alami terhadap perubahan atau tindakan baru yang dapat mempengaruhi rutinitas, tugas, atau lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul *“Analisis Strategi Komunikasi Dalam Mengurangi Resistensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Gunungsitoli “*

## 1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah

1. Strategi komunikasi Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli
2. Resistensi pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli

## 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi komunikasi dalam mengurangi resistensi pegawai pada badan pusat statistik (BPS) Kota Gunungsitoli?

2. Apa kendala yang dihadapi dalam komunikasi mengurangi resistensi pegawai pada badan pusat statistik (BPS) Kota Gunungsitoli?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi komunikasi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli dalam mengurangi resistensi pegawai.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam komunikasi mengurangi resistensi pegawai pada badan pusat statistik (BPS) Kota Gunungsitoli

#### 1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

##### 1. Manfaat bagi Teoritis:

- a) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dan pemahaman tentang strategi komunikasi dalam mengurangi resistensi pegawai. Melalui analisis strategi komunikasi yang dilakukan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli, penelitian ini dapat menambah wawasan teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai dan bagaimana strategi komunikasi dapat mengatasinya.
- b) Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada pengembangan teori tentang komunikasi organisasi dan manajemen perubahan. Melalui analisis strategi komunikasi yang efektif dalam mengurangi resistensi pegawai, penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan teori dan kerangka konseptual terkait dengan manajemen perubahan organisasi.

##### 2. Manfaat bagi Praktis:

- a) Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategi komunikasi yang efektif dalam mengurangi resistensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli. Rekomendasi ini dapat membantu manajer atau pemimpin organisasi dalam menghadapi dan mengatasi tantangan resistensi saat mengimplementasikan perubahan organisasi.
- b) Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai dan strategi komunikasi yang efektif, penelitian ini dapat

membantu Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli atau organisasi serupa untuk meningkatkan praktik komunikasi dan manajemen perubahan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada efektivitas implementasi perubahan dan hubungan kerja di dalam organisasi.

- c) Dengan mengurangi resistensi pegawai melalui strategi komunikasi yang tepat, penelitian ini dapat berpotensi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan mengurangi hambatan dan ketidakpastian yang mungkin muncul selama perubahan organisasi, pegawai dapat lebih menerima dan terlibat dalam perubahan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada hasil organisasi.



## LANDASAN TEORI

**2.1 Konsep Strategi****2.1.1 Pengertian Strategi**

Strategi adalah rencana atau serangkaian langkah yang direncanakan dan disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi melibatkan pemikiran dan pengambilan keputusan yang hati-hati untuk menentukan tindakan yang akan diambil dalam menghadapi situasi atau mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Gary Hamel (2017:216), strategi harus mencakup upaya untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui inovasi yang berkelanjutan. Hamel berpendapat bahwa organisasi harus terus-menerus beradaptasi dan berinovasi untuk tetap relevan dan kompetitif.

Menurut Michael Porter (2016:) strategi sebagai pemilihan unik tentang bagaimana suatu organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif dalam industri yang dipilihnya. Menurutnya, strategi harus mencakup pemilihan segmen pasar yang tepat, diferensiasi produk atau layanan, dan pengembangan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Menurut Siagian (2016:29) juga menyatakan Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Definisi tersebut menekankan bahwa strategi melibatkan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan arah dan tujuan organisasi. Keputusan-keputusan tersebut mencakup pemilihan sasaran, alokasi sumber daya, identifikasi keunggulan kompetitif, diferensiasi produk atau layanan, dan rencana tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan organisasi.

Strategi juga melibatkan pelaksanaan keputusan-keputusan tersebut oleh seluruh jajaran organisasi. Ini berarti bahwa strategi tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen puncak, tetapi juga harus diimplementasikan oleh seluruh anggota organisasi. Setiap anggota

organisasi harus memahami strategi, berkontribusi dalam pencapaian tujuan, dan melakukan tindakan yang sesuai dengan strategi yang ditetapkan.

Definisi ini menegaskan bahwa strategi bukanlah sekadar rencana atau dokumen formal, tetapi melibatkan keputusan-keputusan konkret yang dijalankan dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, strategi memiliki peran penting dalam membimbing tindakan dan memastikan bahwa organisasi bergerak ke arah pencapaian tujuan yang ditetapkan.

### 2.1.2 Tujuan Strategi

Menurut Michael Porter (2016:218), tujuan strategi adalah menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam suatu industri. Keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui strategi diferensiasi produk, biaya rendah, atau fokus pada segmen pasar tertentu dan keberlanjutan organisasi. Strategi bertujuan untuk memberikan arah dan fokus yang jelas bagi organisasi dalam mencapai sasaran jangka panjangnya. Beberapa tujuan dari strategi adalah sebagai berikut:

1. Keunggulan kompetitif; Strategi bertujuan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang membedakan organisasi dari pesaingnya. Keunggulan kompetitif dapat diperoleh melalui inovasi produk atau layanan, efisiensi operasional, kualitas yang unggul, pelayanan pelanggan yang superior, harga yang kompetitif, atau kombinasi dari faktor-faktor tersebut.
2. Pertumbuhan organisasi; Strategi juga bertujuan untuk mendorong pertumbuhan organisasi, baik melalui ekspansi ke pasar baru, pengembangan produk atau layanan baru, akuisisi perusahaan lain, atau diversifikasi ke dalam bisnis yang terkait. Pertumbuhan dapat berarti peningkatan pendapatan, pangsa pasar, keuntungan, atau nilai perusahaan.
3. Keberlanjutan; Strategi yang baik juga bertujuan untuk mencapai keberlanjutan organisasi, yaitu mampu bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Ini melibatkan pengelolaan sumber daya

dengan bijaksana, pengembangan keunggulan yang berkelanjutan, pemenuhan tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

4. Peningkatan efisiensi dan efektivitas; Strategi juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Efisiensi berarti melakukan tugas dan aktivitas dengan cara yang paling hemat biaya dan sumber daya. Efektivitas berarti mencapai hasil yang diinginkan dan tujuan organisasi dengan cara yang paling efektif. Strategi dapat melibatkan pengoptimalan proses bisnis, penggunaan teknologi yang tepat, peningkatan kualitas, atau peningkatan produktivitas.
5. Keunggulan pasar; Strategi bertujuan untuk mencapai keunggulan dalam pasar yang dipilih organisasi. Ini melibatkan pemilihan segmen pasar yang tepat, pengembangan diferensiasi produk atau layanan yang diinginkan oleh pelanggan, membangun merek yang kuat, dan menciptakan hubungan pelanggan yang baik.

### 2.1.3 Tingkatan Strategi

Tingkatan strategi adalah merujuk pada berbagai tingkatan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis dalam suatu organisasi atau entitas. Tingkatan ini mengacu pada skala atau ruang lingkup dari strategi-strategi yang diimplementasikan dalam berbagai aspek organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2016,253), tingkatan strategi terdapat tiga tingkatan strategi dalam organisasi, yaitu strategi korporat, strategi kompetitif, dan strategi fungsional. Berikut penjelasan 3 tingkatan strategi:

#### 1. Strategi Korporat (*Corporate Strategy*)

Strategi korporat mencakup pengambilan keputusan di tingkat tertinggi organisasi. Ini melibatkan pertimbangan tentang berbagai bisnis yang dimiliki oleh perusahaan, serta bagaimana mengelola portofolio bisnis tersebut untuk mencapai tujuan keseluruhan perusahaan. Strategi korporat berfokus pada arah umum perusahaan, termasuk pertimbangan tentang diversifikasi, akuisisi, divestasi, dan pengembangan bisnis baru. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan

penggunaan sumber daya perusahaan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam berbagai pasar.

## 2. Strategi Kompetitif (*Business Strategy*)

Strategi kompetitif berkaitan dengan bagaimana sebuah bisnis bersaing di pasar tertentu. Ini melibatkan pemilihan model bisnis, penentuan target pasar, dan pengembangan keunggulan kompetitif. Strategi ini berfokus pada cara bisnis menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, membedakan diri dari pesaing, dan memenuhi kebutuhan pasar dengan efisien dan efektif.

## 3. Strategi Fungsional (*Functional Strategy*)

Strategi fungsional melibatkan langkah-langkah operasional dan taktis di berbagai departemen atau fungsi dalam organisasi, seperti pemasaran, produksi, keuangan, dan lain-lain. Tujuannya adalah untuk mendukung pelaksanaan strategi bisnis dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi fungsional dapat meliputi keputusan mengenai pemasaran produk, manajemen rantai pasokan, pengembangan produk, kebijakan sumber daya manusia, dan aspek-aspek lain yang berdampak pada operasi sehari-hari organisasi.

### 2.1.4 Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah pendekatan yang sistematis dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengendalikan strategi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Ini melibatkan pemilihan tujuan dan sasaran yang tepat, analisis lingkungan internal dan eksternal, serta pengembangan rencana tindakan yang sesuai untuk mencapai visi dan misi organisasi. Manajemen strategi juga mencakup pemantauan kinerja, penyesuaian strategi jika diperlukan, dan memastikan bahwa semua bagian organisasi terlibat dalam pencapaian tujuan strategis.

Menurut Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, dan Robert E. Hoskisson (2016:389) Manajemen strategi melibatkan analisis, keputusan, dan tindakan yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuan jangka panjang dan keunggulan kompetitif. Berikut penjelasan komponen tersebut

1. Analisis; Analisis dalam manajemen strategi merujuk pada pemahaman yang mendalam tentang lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Ini melibatkan penilaian terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (analisis SWOT) yang mempengaruhi perusahaan. Analisis juga melibatkan pemahaman tentang tren pasar, dinamika industri, serta faktor-faktor ekonomi, politik, teknologi, dan sosial yang dapat mempengaruhi strategi perusahaan.
2. Keputusan; Manajemen strategi melibatkan proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Ini mencakup penentuan arah strategis, prioritas investasi, alokasi sumber daya, dan pemilihan strategi spesifik yang akan diadopsi. Keputusan strategis juga melibatkan identifikasi peluang pertumbuhan, pemilihan segmen pasar, dan penentuan bagaimana perusahaan akan bersaing di pasar.
3. Tindakan; Tindakan dalam manajemen strategi mengacu pada implementasi rencana dan strategi yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pelaksanaan taktik yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Tindakan mencakup mengatur sumber daya, mengkoordinasikan berbagai unit bisnis, mengembangkan inisiatif baru, dan mengevaluasi kinerja secara teratur.

## 2.2 Konsep Komunikasi

### 2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi antara dua atau lebih pihak. Ini melibatkan pertukaran ide, gagasan, emosi, atau fakta melalui berbagai saluran seperti lisan, tulisan, visual, atau nonverbal.

Menurut Stuart Hall (2016:334) komunikasi adalah proses sosial yang melibatkan produksi, pengiriman, dan penerimaan pesan-pesan yang mempengaruhi cara kita memahami dunia dan berinteraksi dengan orang lain. Komunikasi juga merupakan cara di mana makna dibangun, diperdebatkan, dan direproduksi dalam masyarakat.

Menurut Danah Boyd (2018), komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, dan pesan melalui media dan teknologi komunikasi. Ia menekankan pentingnya konteks sosial dalam memahami komunikasi online.

Menurut Andrew E. Sikula (2017:145) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. sehingga komunikasi memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Menurut Djamarah (2014:13) komunikasi ialah proses menyampaikan suatu gagasan dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan komunikasi menurut Komala (2009:73) adalah suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam.

Dari pendapat ahli di atas, disimpulkan secara keseluruhan, komunikasi adalah suatu proses yang melibatkan pertukaran informasi, pesan, dan ide antara individu atau kelompok. Ini mencakup dimensi sosial, produksi makna, pengaruh pada pemahaman, serta pertukaran informasi dalam berbagai konteks, baik fisik maupun digital. Pentingnya konteks, pengaruh sosial, serta perubahan dalam pemahaman dan perilaku menjadi aspek penting dalam pemahaman konsep komunikasi.

### 2.2.2 Tujuan Komunikasi

Menurut Julia T. Wood (2018:175), bahwa tujuan komunikasi adalah untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat, mencapai pemahaman, mempengaruhi orang lain, mempertahankan identitas diri, dan memecahkan konflik. Tujuan ini dapat berbeda tergantung pada konteks komunikasi.

Tujuan komunikasi ini adalah hasil yang ingin dicapai melalui proses komunikasi. Tujuan komunikasi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan spesifik dari interaksi komunikasi tersebut. Beberapa tujuan umum dari komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Informasi; Tujuan komunikasi ini terkait dengan pertukaran informasi yang relevan dan penting antara pihak-pihak yang terlibat. Komunikasi digunakan untuk menyampaikan fakta, data, ide, atau pengetahuan kepada orang lain agar mereka memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang suatu topik atau situasi.
2. Persuasi; Tujuan komunikasi persuasif adalah untuk mempengaruhi, meyakinkan, atau membujuk orang lain untuk menerima pandangan, pendapat, atau tindakan tertentu. Komunikasi persuasif sering digunakan dalam situasi pemasaran, politik, atau argumen yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, atau keputusan orang lain.
3. Edukasi; Komunikasi dapat digunakan untuk tujuan pendidikan atau penyuluhan. Tujuan ini melibatkan menyampaikan pengetahuan, pemahaman, atau keterampilan kepada orang lain untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang suatu topik atau untuk memberikan pembelajaran.
4. Hubungan; Komunikasi dapat digunakan untuk membangun dan menjaga hubungan yang sehat dan harmonis antara individu atau kelompok. Tujuan ini melibatkan membangun ikatan emosional, meningkatkan saling pengertian, memperkuat komunikasi yang efektif, dan meningkatkan kepercayaan dalam hubungan interpersonal.
5. Hiburan; Komunikasi dapat digunakan untuk tujuan hiburan, seperti dalam konteks pertunjukan seni, media hiburan, atau interaksi sosial yang santai. Tujuan ini adalah untuk menghibur dan menyenangkan pihak yang terlibat dalam interaksi komunikasi.
6. Pemecahan masalah; Komunikasi dapat digunakan untuk memecahkan masalah dan mengatasi konflik. Tujuan ini melibatkan pertukaran informasi, perspektif, dan solusi antara individu atau kelompok untuk mencapai pemahaman yang lebih baik dan mencari solusi yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

### 2.2.3 Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi adalah serangkaian tujuan atau hasil yang ingin dicapai melalui proses komunikasi antara individu atau kelompok. Fungsi-fungsi ini mencerminkan tujuan-tujuan umum dari interaksi komunikasi dan dapat bervariasi tergantung pada konteks, tujuan, peserta, dan jenis komunikasi yang terlibat.

Menurut Wilbur Schramm (2019:265): mengemukakan bahwa fungsi komunikasi adalah untuk mencapai pemahaman antara individu atau kelompok dengan cara berbagi pesan atau informasi. Beberapa fungsi umum dari komunikasi meliputi:

1. Informasi; Komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi, fakta, data, atau pengetahuan dari satu pihak kepada pihak lain. Ini membantu dalam berbagi informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan, pembelajaran, dan pemahaman situasi.
2. Pengaruh; Komunikasi digunakan untuk mempengaruhi pendapat, sikap, dan perilaku orang lain. Ini dapat mencakup upaya persuasi, motivasi, atau pengaruh dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
3. Ekspresi Emosi; Komunikasi memungkinkan individu untuk menyampaikan perasaan, emosi, dan pengalaman pribadi kepada orang lain. Ini membantu dalam membangun hubungan interpersonal dan memahami kondisi emosional orang lain.
4. Koordinasi dan Kolaborasi; Komunikasi adalah alat untuk mengoordinasikan tindakan dan kerjasama antara individu atau kelompok. Ini membantu dalam mencapai tujuan bersama, mengelola proyek, dan berkolaborasi dalam tugas-tugas yang kompleks.
5. Hiburan; Komunikasi sering digunakan sebagai bentuk hiburan atau rekreasi. Ini melibatkan konten yang dirancang untuk menghibur atau mengalihkan perhatian, seperti acara televisi, film, musik, dan seni pertunjukan lainnya.
6. Pembentukan Identitas dan Kepribadian; Komunikasi membantu individu dalam membentuk dan mengartikulasikan identitas, nilai-nilai, dan kepribadian mereka melalui interaksi dengan orang lain.



7. Pemecahan Masalah dan Keputusan; Komunikasi memainkan peran penting dalam memecahkan masalah, berdiskusi, dan mengambil keputusan. Melalui dialog dan pertukaran ide, komunikasi membantu mengidentifikasi solusi yang optimal.
8. Pembelajaran dan Pendidikan; Komunikasi memfasilitasi proses belajar dan pendidikan dengan memungkinkan transfer pengetahuan dari pengajar atau sumber informasi kepada pelajar atau penerima.

#### 2.2.4 Pengaruh Komunikasi

Pengaruh komunikasi mengacu pada dampak atau perubahan yang terjadi sebagai akibat dari proses komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat. Komunikasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi pandangan, perilaku, emosi, dan keputusan orang lain. Pengaruh komunikasi dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada konten, tujuan, dan cara komunikasi tersebut disampaikan.

Menurut Nancy K. Baym (2018:354), menekankan pentingnya konteks komunikasi dalam mempengaruhi dampaknya. Menurutnya, tujuan, konten, dan cara komunikasi disampaikan dapat mempengaruhi apakah pengaruh komunikasi tersebut akan bersifat positif atau negatif.

Marshall McLuhan (2017:178) berpendapat bahwa bentuk dan media komunikasi itu sendiri memiliki pengaruh yang kuat pada cara orang memandang dunia. Misalnya, media massa memiliki kekuatan untuk mempengaruhi opini publik dan membentuk persepsi masyarakat.

Pengaruh komunikasi merujuk pada efek atau dampak yang dihasilkan oleh proses komunikasi antara individu atau kelompok. Komunikasi memiliki potensi untuk mempengaruhi sikap, perilaku, pengetahuan, dan pemahaman orang lain. Pengaruh komunikasi bisa bersifat positif maupun negatif, tergantung pada tujuan komunikasi, isi pesan, dan cara pesan disampaikan. Berikut adalah beberapa aspek dari pengaruh komunikasi:

1. Pengaruh Sikap dan Perilaku; Komunikasi dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap suatu topik, produk, atau gagasan. Misalnya, pesan

persuasif dalam iklan dapat merubah sikap konsumen terhadap suatu produk atau merek.

2. Pengaruh Pengetahuan; Komunikasi adalah sarana untuk berbagi pengetahuan dan informasi. Melalui komunikasi, individu atau kelompok dapat memperoleh informasi baru yang dapat mempengaruhi pemahaman mereka tentang suatu topik.
3. Pengaruh Pemahaman; Komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa pesan yang disampaikan diterima dan dipahami dengan benar oleh penerima. Pemahaman yang jelas dapat mempengaruhi tindakan atau keputusan yang diambil oleh penerima pesan.
4. Pengaruh Perubahan Perilaku; Komunikasi bisa mengubah perilaku seseorang. Misalnya, kampanye kesehatan masyarakat bisa merangsang individu untuk berhenti merokok atau meningkatkan kebiasaan hidup sehat.
5. Pengaruh Pemberdayaan; Komunikasi yang memberikan informasi dan pengetahuan kepada individu atau kelompok dapat memberdayakan mereka untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan berpartisipasi dalam proses sosial atau ekonomi.
6. Pengaruh Konflik dan Penyelesaian; Komunikasi yang efektif dapat membantu dalam penyelesaian konflik dengan memfasilitasi dialog dan pemahaman yang lebih baik antara pihak-pihak yang terlibat.
7. Pengaruh Hubungan Antarindividu; Komunikasi juga dapat mempengaruhi hubungan antarindividu atau kelompok. Komunikasi yang terbuka, jujur, dan empatik dapat memperkuat hubungan interpersonal.
8. Pengaruh Partisipasi; Komunikasi dapat mendorong partisipasi aktif dalam proses sosial, politik, atau bisnis dengan menyediakan informasi yang diperlukan untuk mengambil tindakan.

Pengaruh komunikasi dapat berdampak jangka pendek maupun jangka panjang. Penting bagi pengirim pesan untuk memahami audiensnya

dan menggunakan komunikasi dengan cara yang tepat agar dampak yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

### 2.2.5 Strategi Komunikasi

Strategi komunikasi adalah rencana terstruktur yang merinci cara komunikasi akan dijalankan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan pemilihan pesan, audiens, saluran komunikasi, dan pendekatan lainnya yang akan digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Strategi komunikasi dapat digunakan dalam berbagai konteks, baik itu dalam bisnis, pemerintahan, organisasi nirlaba, atau bahkan dalam komunikasi personal.

Menurut Michael J. Hutt dan Thomas W. Speh (2013:105) menyatakan bahwa strategi komunikasi melibatkan penentuan tujuan komunikasi, penentuan audiens yang akan dijangkau, pengembangan pesan yang efektif, dan pemilihan media komunikasi yang tepat. Strategi komunikasi memberikan pandangan komprehensif tentang elemen-elemen yang terlibat dalam merancang dan melaksanakan komunikasi yang efektif dalam konteks bisnis atau organisasi. Setiap elemen ini lebih rinci:

1. Penentuan Tujuan Komunikasi; Langkah pertama dalam merancang strategi komunikasi adalah menetapkan tujuan yang ingin dicapai melalui komunikasi tersebut. Tujuan ini harus jelas dan terukur sehingga dapat dinilai apakah strategi tersebut berhasil atau tidak. Tujuan komunikasi dapat beragam, seperti meningkatkan penjualan, membangun kesadaran merek, memberikan informasi, atau mengubah sikap audiens.
2. Penentuan Audiens yang Akan Dijangkau; Audiens atau target audience adalah kelompok orang yang ingin Anda komunikasikan pesan Anda. Penting untuk memahami siapa yang akan menerima pesan Anda agar pesan dapat disesuaikan dengan kebutuhan, minat, dan karakteristik audiens tersebut. Penentuan audiens membantu Anda mengarahkan pesan dengan lebih tepat dan relevan.
3. Pengembangan Pesan yang Efektif; Pesan yang disampaikan haruslah efektif dalam menyampaikan informasi atau mempengaruhi audiens.

Pesan harus jelas, relevan, dan menggugah minat. Pengembangan pesan juga harus mempertimbangkan bahasa yang digunakan, struktur pesan, serta aspek-aspek lain yang membuat pesan mudah dipahami dan diingat oleh audiens.

4. Pemilihan Media Komunikasi yang Tepat; Media komunikasi adalah saluran melalui mana pesan akan disampaikan kepada audiens. Pilihan media yang tepat sangat penting untuk memastikan pesan dapat mencapai audiens dengan efektif. Media dapat mencakup berbagai platform seperti media cetak, media online, media sosial, iklan, pertemuan langsung, dan lain sebagainya. Pemilihan media harus mempertimbangkan karakteristik audiens, tujuan komunikasi, dan jenis pesan yang akan disampaikan.

#### **2.2.6 Indikator Strategi Komunikasi**

Menurut Wibowo (2014:171) indikator strategi komunikasi antara lain adalah:

1. Tingkat Kesadaran (*Awareness*) Terhadap Merek atau Isu
  - a) Persentase audiens yang mengenali merek atau isu yang sedang dipromosikan.
  - b) Perubahan dalam tingkat pengetahuan sebelum dan sesudah kampanye komunikasi.
2. Partisipasi dan Interaksi
  - a) Jumlah partisipasi dalam acara atau aktivitas yang terkait dengan strategi komunikasi.
  - b) Jumlah interaksi dan keterlibatan (likes, komentar, retweet, dll.) dalam media sosial atau platform lainnya.
3. Tingkat Terlibatnya Audiens
  - a) Waktu rata-rata yang dihabiskan oleh audiens dalam mengonsumsi konten (misalnya, durasi tayangan video).
  - b) Jumlah halaman yang dilihat atau dikunjungi dalam satu sesi.
4. Percakapan dan Umpan Balik
  - a) Jumlah umpan balik positif atau negatif yang diterima dari audiens.

- b) Perubahan dalam sikap atau pandangan audiens setelah terlibat dalam komunikasi.
5. Peningkatan Konversi
- a) Jumlah konversi atau tindakan yang diambil oleh audiens setelah terpapar dengan pesan komunikasi.
  - b) Persentase peningkatan penjualan atau langganan setelah kampanye.

## 2.3 .Konsep Resistensi

### 2.3.1 Pengertian Resistensi

Resistensi atau penolakan adalah sikap atau tindakan yang menentang, melawan, menampik, atau menghalau suatu tekanan/perintah/anjuran yang datang dari luar.

Menurut Michael Hardt dan A Negri (2004) resistensi adalah sebuah fenomena yang merujuk pada situasi sosial di mana pihak-pihak yang dirugikan dalam struktur sosial masyarakat kemudian melakukan perlawanan terhadap pihak-pihak yang merugikannya. Dalam sejarahnya, resistensi juga memiliki bentuk yang berbeda-beda dari masa ke masa. Hal ini bisa terjadi karena terdapat perubahan di dalam ruang lingkup masyarakat atau organisasi.

Selain itu, resistensi juga memiliki konsep yang sangat luas. Meski demikian, pada dasarnya resistensi ingin menjelaskan bahwa terdapat perlawanan yang dilakukan oleh masyarakat atau suatu golongan yang tertindas karena merasa tidak adil. Menurut Scott (2000), resistensi adalah segala tindakan yang dilakukan oleh masyarakat kelas bawah terhadap masyarakat kelas atas dengan maksud melunakkan atau menolak sejumlah tuntutan yang memberatkan mereka. Beberapa tuntutan yang sering memberatkan masyarakat kelas bawah seperti biaya sewa dan pajak dengan jumlah persen yang terlalu besar.

### 2.3.2 Tujuan Resistensi

Tujuan resistensi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan yang ingin dicapai oleh individu atau kelompok yang melakukan resistensi.

Menurut Francesca Polletta (2018) menyebutkan bahwa tujuan resistensi dapat termasuk membangkitkan kesadaran publik, mempengaruhi opini masyarakat, dan memperoleh dukungan untuk perubahan. Tujuan resistensi dapat mencakup beberapa aspek yang penting dalam perubahan sosial. Beberapa tujuan resistensi yang disebutkan oleh Polletta adalah:

1. Membangkitkan kesadaran public; Resistensi dapat bertujuan untuk membangkitkan kesadaran publik tentang masalah yang dianggap penting atau perlu diperhatikan. Melalui tindakan-tindakan resistensi, individu atau kelompok berusaha untuk menarik perhatian masyarakat luas terhadap isu-isu yang ingin mereka perjuangkan.
2. Mempengaruhi opini masyarakat; Resistensi dapat berusaha untuk mempengaruhi opini dan sikap masyarakat terhadap suatu isu atau perubahan yang diinginkan. Melalui demonstrasi, kampanye, atau komunikasi yang efektif, resistensi dapat berupaya merubah pandangan atau keyakinan masyarakat terhadap suatu masalah atau keadaan yang ingin diubah.
3. Memperoleh dukungan; Salah satu tujuan penting dari resistensi adalah untuk memperoleh dukungan dari masyarakat atau kelompok-kelompok lain. Dukungan ini dapat berupa solidaritas, partisipasi aktif, atau bantuan dalam mencapai tujuan resistensi. Dengan mendapatkan dukungan yang luas, resistensi dapat menjadi lebih kuat dan efektif dalam mempengaruhi perubahan yang diinginkan.
4. Mencapai perubahan sosial; Tujuan utama resistensi adalah mencapai perubahan sosial yang diinginkan. Resistensi dapat berusaha untuk merubah kebijakan, praktik, atau struktur sosial yang dianggap tidak adil atau merugikan. Dalam mencapai perubahan tersebut, resistensi dapat melibatkan berbagai strategi dan taktik, termasuk perlawanan politik, aksi kolektif, atau kampanye advokasi.

### 2.3.3 Indikator Resistensi

Indikator resistensi adalah tanda atau petunjuk yang digunakan untuk mengukur atau mengidentifikasi adanya resistensi dalam suatu konteks

atau situasi. Indikator ini dapat memberikan gambaran tentang tingkat atau intensitas resistensi yang ada.

Menurut William Bridges (2017), indikator resistensi dapat meliputi ketidakpercayaan terhadap perubahan, ketidakpastian mengenai perubahan tersebut, dan rasa kehilangan terhadap apa yang ditinggalkan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang indikator tersebut:

1. Ketidakpercayaan terhadap perubahan; Individu atau kelompok mungkin merasa tidak percaya terhadap perubahan yang diusulkan. Mereka dapat meragukan tujuan, manfaat, atau hasil yang dijanjikan dari perubahan tersebut. Ketidakpercayaan dapat timbul dari pengalaman buruk sebelumnya, ketidakjelasan informasi, atau kurangnya keyakinan pada pihak yang bertanggung jawab atas perubahan.
2. Ketidakpastian mengenai perubahan; Ketidakpastian adalah indikator resistensi yang sering muncul saat perubahan terjadi. Individu atau kelompok mungkin merasa tidak yakin tentang bagaimana perubahan akan berpengaruh pada mereka, pekerjaan mereka, atau lingkungan kerja mereka secara umum. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan kekhawatiran dan resistensi terhadap perubahan.
3. Rasa kehilangan terhadap apa yang ditinggalkan; Perubahan sering kali melibatkan pengorbanan atau kehilangan tertentu, baik itu dalam hal rutinitas, status, atau keuntungan yang diperoleh sebelumnya. Individu atau kelompok mungkin merasa kehilangan atau merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut. Rasa kehilangan ini dapat memicu resistensi karena mereka menghargai atau merindukan kondisi sebelumnya.

#### **2.4 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sarah Williams	Faktor-faktor yang mempengaruhi Resistensi	2021	Identifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap resistensi pegawai dan saran perbaikan strategi komunikasi.
2	Maria Dewi Siregar	Analisis Resistensi Pegawai di BPS	2010	Menemukan bahwa resistensi pegawai terkait dengan komunikasi internal yang kurang efektif.
3	Prof. Ahmad Rahman	Pengaruh Training Terhadap Resisten Pegawai BPS	2012	Menemukan bahwa resistensi pegawai terkait dengan komunikasi internal yang kurang efektif.
4	Nia Fitriani	Evaluasi Program Komunikasi Internal BPS	2014	Menilai efektivitas program komunikasi internal dalam mengurangi



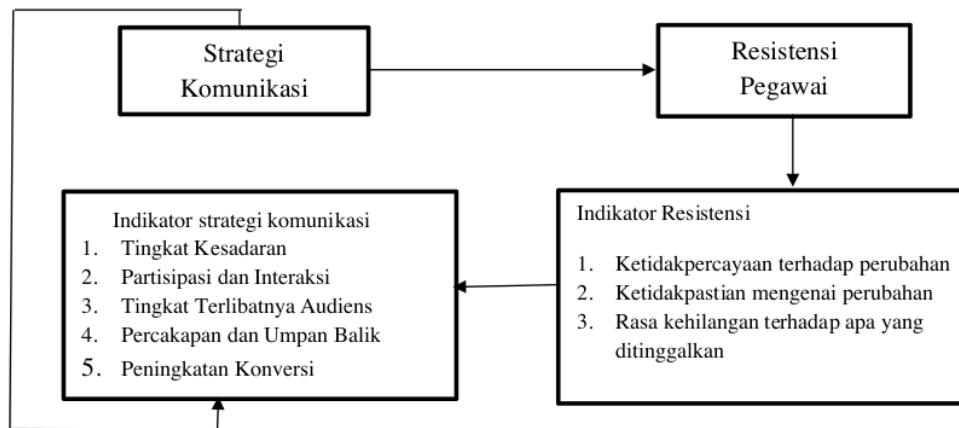
				resistensi pegawai.
5	Rizki Pratama	Dampak Pelatihan Komunikasi Terhadap Resistensi Pegawai BPS	2015	Mennunjukkan bahwa pelatihan komunikasi dapat mengurangi resistensi pegawai secara signifikan.

### 2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran adalah komponen penting dari sebuah penelitian atau karya ilmiah yang digunakan untuk mengorganisasi dan menyusun ide-ide serta konsep-konsep yang akan diselidiki atau dipelajari dalam penelitian tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka berfikir yang tepat dan baik mampu menjabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang nantinya diteliti. Secara teori perlu dijabarkan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

Gambar 2.3.1 Bagan Kerangka Pemikiran



Sember diolah oleh Peneliti 2023

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami (Iskandar, 2019: 11)

Penelitian kualitatif dimana peran peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam mengumpulkan data, dan menafsirkan data. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, studi dokumen. Sedangkan kesahihan dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan menggunakan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menkankan pada makna daripada generalisasi.

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Dalam penelitian ini menggunakan variabel tunggal yaitu Strategi komunikasi dan Resistensi

Tabel. 3.2.1

Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator
1	Menurut Wibowo (2014:171) Indicator strategi komunikasi	1. Tingkat Kesadaran 2. Partisipasi dan Interaksi 3. Tingkat Terlibatnya Audiens 4. Percakapan dan Umpan Balik 5. Peningkatan Konversi
2	Menurut William Bridges	1. Ketidakpercayaan terhadap

(2017), Indikator resistensi	perubahan 2. Ketidakpastian mengenai perubahan 3. Rasa kehilangan terhadap apa yang ditinggalkan
------------------------------	--

39

### 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

36

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli.

#### 3.3.2 Jadwal penelitian

Jadwal Penelitian di laksanakan berdasarkan ketentuan dari Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2023									
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	
1.	Pengajuan Judul	■									
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■				
3.	Seminar Proposal							■			
4.	Penelitian							■			
5.	Pengolahan Data								■	■	■
6.	Ujian Sikripsi										■

### 3.4 Sumber Data

12

Menurut Sugiyono (2019:194) Sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu:

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dimana data akan diambil secara langsung kepada narasumber.

No	Nama	Jabatan
1	Mhd. Ervin Sugiar, S.ST., M.Si	Kepala BPS Gunungsitoli
2	Darwan Beriman Telaumbanua, S.E., M.M	Kasubbag Umum
3	Rosmeiyana Daeli, S.ST	Pegawai

## 2. Data sekunder

Data Sekunder Menurut Sugiyono (dalam Maharani, 2020:39) sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:222) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Sedangkan instrumen pendukung dalam penelitian kualitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Prosedur yang di pakai dalam pengumpulan data yaitu :

#### a. Observasi.

Observasi merupakan teknik untuk menggali data dari sumber yang berupa tempat, aktivitas, benda atau rekaman gambar. Melalui observasi dapat dilihat dan dapat dites kebenaran terjadinya suatu peristiwa atau aktivitas. Observasi dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung, dengan mengambil peran atau tidak berperan (Spradley dalam Sutopo, 2006: 75).

#### b. Wawancara.

Wawancara dapat dilakukan untuk mengkonstruksi perihal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, merekonstruksi kebulatan 19 harapan pada masa yang akan datang, memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi dari berbagai

sumber, dan mengubah atau memperluas konstruksi yang dikembangkan peneliti sebagai triangulasi. Teknik wawancara dipilih peneliti untuk memperoleh data yang lebih banyak, akurat dan mendalam.

c. **Dokumentasi.**

Dokumentasi adalah proses mencatat sumber daya yang digunakan, referensi yang dikonsultasikan, dan citraan yang dikutip dalam penelitian untuk memberikan pengakuan kepada pemilik informasi.

Dokumentasi merupakan dokumentasi dan rekaman yang digunakan dengan mengacu sumber-sumber yang stabil, valid, dan berguna sebagai bukti yang akurat. Dalam metode ini dilaksanakan agar memperoleh data dengan mudah berupa arsip, foto serta dokumentasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dilakukan guna memperoleh data dengan menggunakan dokumen yang sudah ada serta digunakan sebagai sumber pendukung dalam melakukan kegiatan penelitian. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan yang berupa literatur-literatur atau juga bisa dalam berbentuk foto maupun video. Dokumentasi ini merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih lengkap atau kredibel jika didukung oleh proses pendokumentasian.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data pada penelitian kualitatif dilaksanakan pada saat pengumpulan data sedang berjalan dan ketika selesai menyelesaikan pengumpulan data pada kurun waktu tertentu. Ketika sedang melakukan wawancara peneliti harus melaksanakan analisis pada setiap tanggapan narasumber yang sedang diwawancarai. Apabila tanggapan narasumber dirasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan kembali sampai diperoleh data yang dianggap mengyakinkan. Peneliti ini akan menggunakan model analisis data dari Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020: 132-142) dimana terdapat empat tahapan analisis data, sebagai berikut:

#### **1. Pengumpulan Data**

Aktivitas pokok pada penelitian yaitu pengumpulan data. Pada penelitian kualitatif pengumpulan data bisa dilaksanakan menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Pengumpulan data bisa dilaksanakan sehari-hari sampai berbulan-bulan sehingga didapatkan data yang banyak dan beragam.

#### 2. Reduksi Data.

Data yang didapatkan dari hasil pengumpulan data, jumlahnya banyak serta beragam, membuat data yang didapatkan perlu dicatat dengan teliti dan rinci, untuk kemudian direduksi. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada hal-hal penting, dan dicari tema dan pola dari data. Sehingga data yang sudah direduksi dapat membuat gambaran lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam pengumpulan data pada tahap berikutnya atau mencari data yang dibutuhkan lagi.

#### 3. Penyajian Data.

Setelah data direduksi kemudian langkah selanjutnya dari analisis data ialah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dengan cara membuat uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Tujuan penyajian data merupakan untuk memudahkan memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami.

#### 4. Kesimpulan Dan Verifikasi

Tahap terakhir dari model analisis data Miles dan Huberman ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan pada penelitian kualitatif bisa jadi menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat diawal ataupun bisa jadi tidak bisa menjawab rumusan masalah itu. Karena pada penelitian kualitatif rumusan masalah masih bersifat sementara dan dinamis mengikuti perkembangan penelitian di lapangan. Kesimpulan pada penelitian kualitatif berupa penemuan baru dimana sebelumnya tidak ada, penemuan itu bisa berupa deskripsi atau gambaran tentang objek yang sebelumnya belum jelas sehingga sesudah diteliti menjadi

jelas dan dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambara Umum Lokasi Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Badan Pusat Statistik Gunungsitoli

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut : Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder



Membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

Kantor BPS Gunungsitoli memiliki Visi yakni; <sup>53</sup> Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju. Dalam mencapai visi tersebut Kantor BPS Gunungsitoli memiliki Misi yaitu;

- 1) Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
- 2) Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
- 3) Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
- 4) Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah

#### 4.1.3 Tupoksi

Tugas, Fungsi, dan Kewenangan BPS

- 1) Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.
- 2) Tugas  
Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.
3. Fungsi
  - 1) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
  - 2) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;

- 3) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
  - 4) Penetapan sistem statistik nasional;
  - 5) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
  - 6) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.
4. Kewenangan
- 1) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
  - 2) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
  - 3) Penetapan sistem informasi di bidangnya;
  - 4) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
  - 5) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
  - 6) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
  - 7) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

Tabel 4.1

Daftar Nama – Nama Pegawai BPS Gunungsitoli

No	Nama	Jabatan
1	Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si	Kepala BPS Gunungsitoli
2	Darma Beriman Telaumbanua SE, MM	Kepala Subbagian Umum
3	Fitria Cahyaningtyas A.Md.Kb.N.	Bendahara
4	Rosmeyanna Daeli, SST	Fungsional Prakom Ahli Pertama
5	Claudia Damaris Br.Kaban, SST	Fungsional Statistisi

		Ahli Pertama
6	Rica Purnama Sari Saragih, S.Tr.Stat.	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
7	Syukur Rahmat Putra Selamat Zai, SST	Fungsional Statistisi Ahli Muda
8	Herman Syukur Zebua, SE	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
9	Totona Buulolo SE	Fungsional Statistisi Ahli Muda
10	Motani Zebua, SE	Fungsional Statistisi Ahli Muda
11	Jurd Kriswanti Lase, SST	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
12	Banu Burkhairi, S.Tr.Stat	Fungsional Prakom Ahli Pertama
13	Hasrat Ifolala Zebua, SST	Fungsional Statistisi Ahli Muda
14	Idaman Jaya Zendrato, SE	Statistisi Pelaksana Lanjutan
15	Ruti Tryana Telaumbanua, S.Tr.Stat	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
16	Fitri Noor Hikmah, S.Tr.Stat	Fungsional Statistisi Ahli Pertama
17	Rekha Novalina, A.Md.Stat	Fungsional Statistisi Terampil
18	Roni Candra Lase, A.Md	Statistisi Terampil
19	Nonifili Harefa, SST	Pelaksana
20	Karya Jaya Zendrato, SST	Pelaksana

#### 4.1.4 Deskripsi informan (*key Informant*)

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa informan (*key informant*) untuk diteliti, maka yang menjadi informan sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Informan (Key Informan)

No	Nama	Jabatan
1	Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si	Kepala BPS Gunungsitoli
2	Darma Beriman Telaumbanua SE, MM	Kepala Subbagian Umum
4	Rosmeyanna Daeli, SST	Fungsional Prakom Ahli Pertama

Sumber olahan peneliti 2023

Penelitian melakukan wawancara kepada 3 orang informan (*key informant*) pada Kantor Badan Pusat Statistik Gunungsitoli

54

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Wawancara

#### 1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikasi

- 1) Bagaimana menilai tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

*“Kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dinilai dari beberapa aspek. Pertama, melalui partisipasi aktif mereka dalam pelatihan atau workshop yang diselenggarakan oleh BPS tentang isu-isu tersebut. Kemudian, dari implementasi atau penggunaan konsep-konsep baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Selain itu, respons mereka terhadap perubahan kebijakan atau tindakan yang direkomendasikan oleh BPS juga mencerminkan tingkat kesadaran mereka terhadap isu-isu yang diperkenalkan”.*

Informan tersebut menggambarkan beberapa cara untuk menilai kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli. Pertama, melalui partisipasi aktif dalam pelatihan atau workshop yang diselenggarakan tentang isu-isu tersebut. Jika pegawai aktif ikut serta dalam kegiatan tersebut, hal itu menunjukkan kesadaran mereka untuk memperdalam pemahaman terhadap isu-isu yang dibahas. Kedua, dari implementasi atau penggunaan konsep-konsep baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Jika pegawai menerapkan konsep-konsep tersebut dalam tindakan nyata di tempat kerja, itu mencerminkan tingkat pemahaman dan kesadaran mereka terhadap relevansi serta pentingnya isu-isu yang diperkenalkan. Terakhir, respons pegawai terhadap perubahan kebijakan atau tindakan yang direkomendasikan oleh BPS juga merupakan indikator kesadaran mereka terhadap isu-isu tersebut. Jika mereka merespons secara positif dan proaktif terhadap rekomendasi atau perubahan yang diajukan, itu menunjukkan tingkat kesadaran dan keterlibatan mereka terhadap isu-isu yang diperkenalkan. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dinilai berdasarkan beberapa faktor. Pertama, respons dan partisipasi mereka dalam program-program atau pelatihan yang diselenggarakan oleh BPS Gunungsitoli dapat menjadi indikator kesadaran mereka terhadap isu-isu tersebut. Selanjutnya, pemahaman mereka tentang isu-isu yang dihadapi, diukur dari seberapa baik mereka menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Komunikasi dan diskusi mereka mengenai isu-isu ini juga bisa menjadi tolok ukur penting. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam inisiatif atau proyek yang berkaitan dengan isu-isu*

*yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli bisa mencerminkan tingkat kesadaran mereka”.*

Informan tersebut menyatakan bahwa penilaian terhadap tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dilakukan melalui beberapa faktor yang mencakup respons dan partisipasi pegawai dalam program atau pelatihan yang diadakan oleh BPS Gunungsitoli. Selanjutnya, pemahaman pegawai terhadap isu-isu tersebut diukur dari sejauh mana mereka menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Komunikasi dan diskusi mereka mengenai isu-isu tersebut juga menjadi indikator penting. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam inisiatif atau proyek yang terkait dengan isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli juga dapat mencerminkan tingkat kesadaran mereka terhadap isu-isu tersebut. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli dapat dinilai dari beberapa faktor. Pertama, tingkat partisipasi mereka dalam pelatihan atau program yang diselenggarakan oleh BPS untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap isu-isu tersebut. Kedua, respons dan partisipasi mereka dalam menyebarkan informasi atau mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk mengatasi atau mendukung isu-isu yang diidentifikasi oleh BPS. Selain itu, evaluasi kualitas pekerjaan mereka juga dapat menjadi indikator, apakah ada implementasi praktis dari pemahaman mereka terhadap isu-isu yang diangkat”*

Pernyataan dari informan 3 menekankan aspek-aspek penting dalam menilai tingkat kesadaran pegawai terhadap isu-isu yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli. Dia menyoroti pentingnya partisipasi dalam program pelatihan, respons terhadap

informasi, serta langkah-langkah konkret yang diambil untuk mendukung atau mengatasi isu-isu yang diidentifikasi. Evaluasi terhadap kualitas pekerjaan juga dianggap sebagai indikator implementasi praktis dari pemahaman mereka terhadap isu-isu yang diangkat. Kesadaran pegawai diukur dari seberapa aktif mereka terlibat, responsif terhadap informasi, dan sejauh mana mereka menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan mereka.

- 2) Apakah ada upaya khusus dari pihak manajemen untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi BPS Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

*“pihak manajemen BPS Gunungsitoli telah menerapkan berbagai langkah untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misinya. Ini termasuk pelaksanaan program pelatihan, komunikasi rutin mengenai tujuan organisasi, serta integrasi nilai-nilai perusahaan dalam kegiatan sehari-hari. Strategi ini bertujuan agar setiap pegawai memiliki pemahaman yang mendalam tentang arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh BPS Gunungsitoli”.*

Informan tersebut menyoroti langkah-langkah yang diambil oleh manajemen BPS Gunungsitoli dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi perusahaan. Mereka menyebutkan implementasi program pelatihan, komunikasi yang teratur mengenai tujuan organisasi, dan integrasi nilai-nilai perusahaan dalam aktivitas sehari-hari sebagai strategi yang dijalankan. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah memastikan bahwa setiap pegawai memahami secara mendalam arah serta tujuan yang ingin dicapai oleh BPS Gunungsitoli. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19

September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“pihak manajemen telah melaksanakan serangkaian langkah untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi BPS Gunungsitoli. Ini termasuk program pelatihan khusus, komunikasi rutin tentang visi dan misi perusahaan, serta pengenalan nilai-nilai perusahaan yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari”.*

Informan 2 menegaskan bahwa langkah-langkah konkret telah diambil oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi BPS Gunungsitoli. Ini termasuk pelaksanaan program pelatihan yang disesuaikan, komunikasi teratur mengenai visi dan misi perusahaan, dan juga pengenalan nilai-nilai yang menjadi landasan dalam aktivitas sehari-hari. Kesimpulannya, informan 2 menegaskan bahwa pihak manajemen secara aktif terlibat dalam memperkuat pemahaman pegawai terhadap arah dan tujuan perusahaan. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“pihak manajemen BPS Gunungsitoli secara aktif melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi organisasi. Mereka menyelenggarakan pelatihan reguler, sesi komunikasi, dan program pengembangan khusus yang difokuskan pada memperkuat pemahaman terhadap tujuan serta nilai-nilai yang ingin dicapai oleh BPS Gunungsitoli. Upaya ini bertujuan agar setiap anggota tim memiliki pemahaman yang kuat mengenai arah dan prinsip-prinsip yang ditekankan oleh organisasi”.*



Informan tersebut memberikan dukungan terhadap informasi sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen BPS Gunungsitoli benar-benar berupaya secara aktif dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap visi dan misi organisasi. Mereka mengorganisir berbagai kegiatan seperti pelatihan berkala, sesi komunikasi, dan program pengembangan yang dirancang khusus untuk memperkuat pemahaman akan tujuan dan nilai-nilai yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pemahaman yang kokoh mengenai arah dan prinsip-prinsip yang ditekankan oleh BPS Gunungsitoli. Dukungan dari informan tersebut mengonfirmasi bahwa upaya-upaya tersebut telah dilihat dan diapresiasi oleh anggota organisasi.

#### 4.2.2 Partisipasi dan Interaksi

##### 1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikasi

- 1) Bagaimana pegawai biasanya berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

*“Pegawai di BPS Gunungsitoli biasanya berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan melalui beberapa cara. Mereka terlibat dalam pelatihan terkait program tersebut, mengikuti pertemuan atau diskusi terkait inisiatif, memberikan kontribusi dengan gagasan atau saran, serta aktif berperan dalam pelaksanaan kegiatan yang terkait dengan program tersebut. Selain itu, mereka juga dapat menjadi bagian dari tim kerja atau kelompok yang bertanggung jawab atas implementasi atau pengembangan program secara langsung”.*

Dari wawancara dengan Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa partisipasi pegawai dalam inisiatif atau program yang

diperkenalkan di BPS Gunungsitoli meliputi beberapa aspek. Mereka terlibat dalam berbagai kegiatan, seperti pelatihan terkait program, mengikuti pertemuan atau diskusi terkait inisiatif, serta memberikan kontribusi berupa gagasan atau saran yang relevan. Pegawai juga aktif dalam pelaksanaan kegiatan terkait program tersebut, bahkan dapat menjadi bagian dari tim kerja atau kelompok yang langsung bertanggung jawab atas implementasi atau pengembangan program tersebut. Ini menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang tinggi dari pegawai BPS Gunungsitoli dalam mendukung dan menjalankan berbagai program yang diperkenalkan oleh lembaga tersebut. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Pegawai di BPS Gunungsitoli biasanya berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan dengan cara yang beragam. Mereka dapat terlibat melalui keikutsertaan dalam pertemuan rutin, lokakarya, atau pelatihan yang terkait dengan program tersebut. Selain itu, mereka juga terlibat dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi dari inisiatif atau program yang sedang berjalan. Partisipasi bisa mencakup berbagai aktivitas, mulai dari memberikan masukan dan ide hingga berkontribusi dalam pelaksanaan program sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai”.*

Informan tersebut memberikan pemahaman yang sejalan dengan cara pegawai di BPS Gunungsitoli berpartisipasi dalam inisiatif atau program yang diperkenalkan. Mereka menyoroti variasi dalam partisipasi, termasuk keikutsertaan dalam kegiatan seperti pertemuan rutin, lokakarya, dan pelatihan yang terkait dengan program. Selain itu, informan juga menekankan bahwa pegawai terlibat dalam tahapan perencanaan, implementasi, dan evaluasi program, serta menunjukkan bahwa partisipasi tidak hanya sebatas memberikan masukan, tapi juga terlibat dalam menjalankan

60 program sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka masing-masing. Ini menunjukkan bahwa pegawai aktif terlibat dalam berbagai aspek inisiatif atau program yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli. 5 Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Pegawai di BPS Gunungsitoli aktif dalam berbagai inisiatif atau program dengan beragam cara. Mereka mengambil bagian dalam pertemuan rutin, lokakarya, atau pelatihan terkait program yang sedang berlangsung. Selain itu, mereka terlibat dalam tahap perencanaan, implementasi, dan evaluasi program. Partisipasi mereka meliputi berbagai aktivitas, mulai dari memberikan masukan dan ide hingga berkontribusi dalam menjalankan program sesuai dengan peran dan tanggung jawab individu masing-masing”.*

Pernyataan dari Informan 3, Ibu Rosmeyanna Daeli, SST, sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, memberikan dukungan terhadap informasi sebelumnya yang menyatakan bahwa pegawai di BPS Gunungsitoli aktif terlibat dalam berbagai inisiatif atau program dengan beragam cara. Mereka hadir dalam pertemuan rutin, lokakarya, dan pelatihan terkait program yang sedang berlangsung. Selain itu, mereka juga terlibat dalam berbagai tahap, mulai dari perencanaan hingga evaluasi program. Partisipasi mereka melibatkan berbagai aktivitas, seperti memberikan masukan, ide, serta kontribusi dalam menjalankan program 29 sesuai dengan peran dan tanggung jawab individu masing-masing. Hal ini menegaskan bahwa pegawai secara aktif terlibat dalam mendukung dan menjalankan program-program yang diperkenalkan oleh BPS Gunungsitoli.

**2) Bagaimana BPS Gunungsitoli memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antara pegawainya dengan tujuan mencapai kesuksesan bersama?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

*“BPS Gunungsitoli memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antara pegawainya dengan berbagai cara, seperti melalui platform komunikasi internal, pertemuan rutin, dan forum diskusi untuk memungkinkan pertukaran ide dan informasi. Mereka juga mendorong kerja tim melalui proyek bersama serta menyelenggarakan acara atau kegiatan yang memperkuat kerjasama antarpegawai guna mencapai tujuan Bersama”.*

Informasi dari Informan Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, menunjukkan bahwa BPS Gunungsitoli menggunakan berbagai cara untuk memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antarpegawai. Mereka memanfaatkan platform komunikasi internal, seperti pertemuan rutin dan forum diskusi, untuk memfasilitasi pertukaran ide dan informasi. Selain itu, BPS Gunungsitoli juga mendorong kerja tim melalui proyek bersama dan mengadakan acara atau kegiatan yang bertujuan memperkuat kerjasama antarpegawai guna mencapai tujuan bersama. Ini menunjukkan komitmen BPS Gunungsitoli untuk membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung kesuksesan bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“BPS Gunungsitoli menggalang interaksi dan kolaborasi di antara pegawainya dengan berbagai cara. Mereka memanfaatkan platform komunikasi internal, menggelar pertemuan rutin, dan mendirikan forum diskusi untuk mendorong pertukaran ide dan informasi. Selain itu, BPS Gunungsitoli memotivasi kerja tim melalui proyek bersama dan mengadakan acara serta kegiatan yang bertujuan*

*memperkokoh kerjasama antarpegawai, semuanya demi mencapai tujuan bersama”*

Informasi dari Informan 2, Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, mendukung data sebelumnya yang menunjukkan bahwa BPS Gunungsitoli secara aktif menggalang interaksi dan kolaborasi antarpegawai. Mereka menggunakan berbagai metode, termasuk platform komunikasi internal, pertemuan rutin, dan forum diskusi untuk memfasilitasi pertukaran ide dan informasi di antara staf. Selain itu, BPS Gunungsitoli juga menginspirasi kerja tim melalui proyek bersama dan mengadakan beragam acara serta kegiatan untuk mempererat kerjasama antarpegawai, semuanya demi mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan komitmen kuat BPS Gunungsitoli untuk membangun kerjasama tim yang solid dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“BPS Gunungsitoli memperkuat interaksi dan kolaborasi antarpegawai dengan berbagai upaya untuk mencapai kesuksesan bersama. Mereka mengadopsi platform komunikasi internal yang efektif, menyelenggarakan pertemuan rutin, dan mendorong diskusi terbuka untuk memperlancar pertukaran gagasan serta informasi. Dukungan pada kerja tim terwujud melalui proyek bersama, sementara acara atau kegiatan tertentu diatur untuk mempererat keterikatan di antara staf. Semua langkah ini dirancang untuk memupuk kolaborasi yang kuat, mengoptimalkan sinergi, dan mengarahkan semua kegiatan menuju pencapaian tujuan organisasi yang terukur dan sukses”.*

Informasi dari Informan 3, Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, memberikan dukungan yang konsisten terhadap data sebelumnya. Hal ini menegaskan bahwa BPS Gunungsitoli benar-benar berkomitmen memperkuat interaksi dan kolaborasi antarpegawai sebagai kunci untuk mencapai kesuksesan bersama. Mereka menggunakan platform komunikasi internal yang efektif, mengadakan pertemuan rutin, dan mendorong dialog terbuka untuk memfasilitasi

pertukaran gagasan dan informasi di antara tim. Dukungan pada kerja tim diwujudkan melalui proyek bersama, sementara acara atau kegiatan tertentu diatur untuk meningkatkan ikatan di antara staf. Semua langkah ini diarahkan untuk membina kolaborasi yang kokoh, mengoptimalkan sinergi, dan mengarahkan semua upaya menuju pencapaian tujuan organisasi yang dapat diukur dan sukses. Keselarasan dalam informasi dari berbagai informan menegaskan pentingnya strategi yang dilakukan BPS Gunungsitoli untuk memastikan kerjasama yang efektif dalam mencapai tujuan bersama.

#### **4.2.3 Tingkatan Terlibatnya Audens**

##### **1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikasi**

##### **1) Bagaimana tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program yang dijalankan oleh BPS Gunungsitoli?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

*“Tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program yang dijalankan oleh BPS Gunungsitoli didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat yang mereka miliki terhadap berbagai kegiatan. Ini melibatkan partisipasi aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, memastikan bahwa semua anggota tim terlibat dan berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan peran mereka. Semakin tinggi tingkat keterlibatan ini, semakin efektif program-program tersebut dapat dijalankan dan dikelola”*

Dari informasi yang disampaikan oleh informan (Bapak Muhammad Ervin Sugiar, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli), tergambar bahwa tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program di BPS Gunungsitoli sangat tergantung pada sejumlah faktor penting. Faktor-faktor tersebut meliputi komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat yang dimiliki oleh pegawai terhadap kegiatan yang dijalankan. Lebih lanjut, tingkat keterlibatan ini didorong oleh

partisipasi aktif pegawai dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Hal ini menjamin bahwa semua anggota tim terlibat secara maksimal sesuai dengan kapasitas dan peran masing-masing. Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi, program-program yang dijalankan cenderung lebih efektif dalam pelaksanaannya serta lebih terkelola dengan baik. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Pegawai di BPS Gunungsitoli terlibat secara aktif dalam aktivitas dan program yang dijalankan berdasarkan komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat mereka terhadap berbagai kegiatan. Keterlibatan ini mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan perannya. Semakin tinggi tingkat keterlibatan ini, semakin efektif program-program tersebut dapat dijalankan dan dikelola dengan baik.”*

Informan tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai di BPS Gunungsitoli dalam aktivitas dan program sangat penting. Mereka tidak hanya terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, tetapi juga berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan peran masing-masing. Keterlibatan yang tinggi ini diperkirakan dapat meningkatkan efektivitas program-program yang dijalankan dan membantu dalam manajemennya. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program BPS Gunungsitoli didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, serta minat mereka terhadap berbagai kegiatan. Mereka aktif terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi sesuai dengan peran dan kapasitasnya. Tingkat keterlibatan yang tinggi ini berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan dan manajemen program-program tersebut”.*

Informan ketiga juga menekankan pentingnya keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan program di BPS Gunungsitoli. Mereka juga menegaskan bahwa keterlibatan ini didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat pegawai terhadap berbagai kegiatan. Pegawai secara aktif terlibat dalam semua tahap program, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi sesuai dengan peran dan kapasitasnya. Seperti yang disampaikan oleh informan sebelumnya, informan ketiga juga menegaskan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi ini memiliki dampak langsung pada efektivitas pelaksanaan dan manajemen program-program yang dilaksanakan oleh BPS Gunungsitoli. Hal ini menegaskan bahwa kolaborasi dan keterlibatan aktif pegawai menjadi faktor kunci dalam kesuksesan dan efektivitas program-program lembaga tersebut.

#### **4.2.4 Peningkatan Konversi**

##### **1. Terkait dengan Indikator Strategi Komunikas**

##### **1) Bagaimana BPS Gunungsitoli mengukur keberhasilannya dalam meningkatkan tingkat konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai melalui penggunaan metrik dan evaluasi yang terstruktur?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

*“Untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan tingkat konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai, BPS Gunungsitoli dapat menggunakan beberapa metode evaluasi yang terstruktur. menerapkan survei sebelum dan sesudah pelatihan atau program pengembangan, untuk melacak perubahan persepsi atau pengetahuan pegawai. Selain itu, pengamatan langsung dari manajer atau atasan langsung juga dapat memberikan wawasan tentang perubahan perilaku. Metrik kinerja individu juga bisa menjadi cara untuk mengukur dampaknya. Misalnya, apakah terjadi peningkatan dalam produktivitas, kualitas pekerjaan, atau kolaborasi tim setelah*



*program pengembangan diimplementasikan. Melalui pengumpulan data dan feedback secara rutin, BPS Gunungsitoli dapat mengevaluasi apakah ada perubahan yang diharapkan dalam pola pikir atau sikap pegawai”.*

Berdasarkan informasi dari Bapak Muhammad Ervin Sugiar, Kepala BPS Gunungsitoli, metode evaluasi yang disarankan untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai meliputi beberapa pendekatan. Pertama, adalah melalui penggunaan survei sebelum dan sesudah pelatihan atau program pengembangan. Survei ini bertujuan untuk melacak perubahan dalam persepsi atau pengetahuan pegawai. Selain itu, pengamatan langsung dari manajer atau atasan langsung juga dianggap penting untuk memberikan wawasan tentang perubahan perilaku. Selanjutnya, penggunaan metrik kinerja individu juga diajukan sebagai cara untuk mengukur dampaknya. Misalnya, apakah ada peningkatan dalam produktivitas, kualitas pekerjaan, atau kolaborasi tim setelah program pengembangan diimplementasikan. Pengumpulan data dan umpan balik secara berkala juga disarankan untuk mengevaluasi perubahan yang diharapkan dalam pola pikir atau sikap pegawai. Dari pandangan informan, terdapat beberapa pendekatan yang terstruktur untuk mengukur dampak dari program pengembangan atau pelatihan yang diterapkan di BPS Gunungsitoli. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan tingkat konversi atau perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai, BPS Gunungsitoli dapat mempertimbangkan berbagai metode evaluasi terstruktur. Salah satunya adalah dengan menggunakan penilaian sebelum dan sesudah implementasi program atau pelatihan. Dengan membandingkan data sebelum program dengan data sesudahnya, mereka bisa melihat perubahan yang terjadi. Selain itu, penggunaan tes atau kuis sebelum dan sesudah program juga bisa memberikan gambaran yang jelas tentang peningkatan pemahaman atau pengetahuan*

pegawai. Pendekatan ini memungkinkan BPS Gunungsitoli untuk mengukur perubahan secara lebih terukur dan kuantitatif. Mengadakan sesi evaluasi atau diskusi kelompok dengan para pegawai juga bisa menjadi metode yang efektif. Dalam sesi ini, pegawai dapat berbagi pengalaman, pemahaman baru, atau perubahan sikap yang mereka alami setelah program atau pelatihan. Hal ini dapat memberikan wawasan kualitatif yang berharga tentang perubahan perilaku atau pandangan. Selain itu, mengukur tingkat partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan yang terkait dengan perubahan juga bisa menjadi indikator. Misalnya, apakah pegawai lebih aktif dalam diskusi, proyek baru, atau lebih terlibat dalam inisiatif yang diimplementasikan setelah program atau pelatihan.”.

Dari informasi yang diberikan oleh informan kedua, terdapat dukungan terhadap pendekatan yang telah disampaikan sebelumnya terkait dengan pengukuran keberhasilan program pengembangan atau pelatihan di BPS Gunungsitoli. Informan tersebut mengonfirmasi pentingnya menggunakan metode evaluasi terstruktur, seperti perbandingan data sebelum dan sesudah program, penggunaan tes atau kuis, serta sesi evaluasi atau diskusi kelompok dengan pegawai. Informan kedua juga menyoroti nilai dari mengukur tingkat partisipasi dan keterlibatan pegawai setelah program atau pelatihan. Fokus pada perubahan dalam tingkat keterlibatan dalam diskusi, proyek baru, atau inisiatif yang diimplementasikan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang dampak dari program tersebut terhadap perilaku dan keterlibatan pegawai. Dengan demikian, informasi dari kedua informan tersebut menegaskan pentingnya pendekatan yang terstruktur dan komprehensif dalam mengukur efektivitas serta dampak dari program pengembangan atau pelatihan di lingkungan BPS Gunungsitoli. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“BPS Gunungsitoli dapat menggunakan metode evaluasi kombinitif. Supaya dapat mengimplementasikan survei atau kuesioner yang dirancang secara khusus untuk menilai perubahan dalam perilaku atau pandangan pegawai.*

*Selain itu, observasi langsung dan wawancara pribadi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perubahan yang terjadi. Penggunaan pendekatan kualitatif seperti ini bisa ditambah dengan data kuantitatif. BPS Gunungsitoli bisa mengumpulkan data tentang tingkat partisipasi dalam pelatihan, kehadiran, atau keterlibatan pegawai dalam inisiatif baru sebagai indikator keberhasilan. Analisis statistik pada data ini dapat memberikan wawasan yang lebih kuat mengenai efektivitas program yang diterapkan. Hal penting lainnya adalah perencanaan awal. Menetapkan tujuan spesifik dan terukur merupakan langkah kunci. Dengan mengidentifikasi indikator keberhasilan yang jelas, seperti peningkatan persentase pengetahuan atau perubahan sikap yang diharapkan, BPS Gunungsitoli dapat memantau kemajuan dan mengevaluasi pencapaian tujuan mereka secara efektif”*

Dari Informan tersebut di atas memberikan dukungan atas pendapat sebelumnya dengan menegaskan bahwa metode evaluasi kombinatorial sangat penting. ia menyoroti penggunaan survei atau kuesioner yang dirancang khusus untuk mengevaluasi perubahan perilaku atau pandangan pegawai. Informan juga menekankan pentingnya observasi langsung dan wawancara pribadi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang perubahan yang terjadi. Selain itu, informan menegaskan bahwa pendekatan kualitatif dapat diperkuat dengan data kuantitatif, seperti data tentang tingkat partisipasi dalam pelatihan, kehadiran, atau keterlibatan pegawai dalam inisiatif baru. Mereka mengindikasikan bahwa analisis statistik terhadap data tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih kuat terkait efektivitas program yang diterapkan. Pentingnya perencanaan awal juga ditekankan, dengan menetapkan tujuan spesifik dan terukur sebagai langkah kunci. Dengan demikian, BPS Gunungsitoli dapat memantau kemajuan dan mengevaluasi pencapaian tujuan mereka dengan lebih efektif. Kesimpulannya, informan memberikan pandangan yang sejalan dengan pentingnya pendekatan yang terstruktur dan beragam dalam mengevaluasi perubahan perilaku atau pandangan pegawai.

2) **Ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan tingkat konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ervin Sugiari, SST, M.Si sebagai Kepala BPS Gunungsitoli, pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, bertempat di Kantor BPS Gunungsitoli, Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala BPS Gunungsitoli, informan 1 menyatakan bahwa:

*“Strategi yang biasa digunakan BPS Gunungsitoli adalah melibatkan karyawan secara proaktif, memberikan pemahaman yang jelas tentang alasan dan manfaat perubahan, membangun komunikasi yang terbuka dan mendukung, menyediakan pelatihan yang relevan, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan”.*

Dari informan di atas dapat tergambar bahwa BPS Gunungsitoli menerapkan strategi yang melibatkan karyawan secara aktif, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang alasan dan manfaat perubahan, membangun komunikasi terbuka yang mendukung, menyediakan pelatihan yang sesuai kebutuhan, serta mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023 peneliti bertanya kepada Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“Strategi yang sering kali digunakan untuk meningkatkan konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan. BPS Gunungsitoli telah menerapkan di antaranya meliputi mengkomunikasikan secara efektif mengenai alasan di balik perubahan tersebut, melibatkan keterlibatan serta partisipasi pegawai dalam proses perencanaan, menyediakan pelatihan atau pendidikan terkait isu atau perubahan yang diusulkan, serta menunjukkan contoh-contoh keberhasilan atau manfaat yang mungkin diperoleh dari penerapan perubahan tersebut”.*

Informan di atas yang disampaikan Darma Beriman Telaumbanua SE, MM sebagai Kasubbag Umum, telah memberikan dukungan atau persetujuan terhadap strategi yang disebutkan sebelumnya terkait

meningkatkan konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan. Ia menegaskan bahwa BPS Gunungsitoli telah menerapkan strategi-strategi tersebut, termasuk mengkomunikasikan alasan di balik perubahan, melibatkan keterlibatan pegawai dalam perencanaan, menyediakan pelatihan terkait isu atau perubahan yang diusulkan, serta menampilkan contoh keberhasilan atau manfaat yang dapat diperoleh dari implementasi perubahan tersebut. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Selasa tanggal 19 September 2023, pukul peneliti bertanya kepada Ibu Rosmeyanna Daeli, SST sebagai Fungsional Prakom Ahli Pertama, informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

*“strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan konversi pegawai terhadap isu-isu atau perubahan yang diusulkan meliputi pendekatan komunikasi yang terarah dan terbuka, mengidentifikasi kekhawatiran dan kebutuhan karyawan, memfasilitasi diskusi terbuka, melibatkan tim secara proaktif dalam proses perubahan, memberikan kesempatan untuk memberikan masukan, dan mengimplementasikan perubahan secara bertahap dengan memperhatikan umpan balik dari tim”.*

Dari informan di atas, dapat tergambar bahwa pentingnya pendekatan komunikasi yang terarah dan terbuka dalam memperlakukan isu-isu atau perubahan yang diusulkan. Identifikasi kebutuhan dan kekhawatiran karyawan, serta melibatkan mereka secara aktif dalam proses perubahan, juga menjadi hal yang disoroti. Memberikan ruang bagi umpan balik dan masukan dari tim juga dianggap penting dalam mendorong dukungan terhadap perubahan yang diusulkan. Hal ini menunjukkan bahwa melibatkan dan memperhatikan perspektif serta kontribusi dari karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan dukungan terhadap perubahan organisasi.

87

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Analisis Strategi Komunikasi Dalam Mengurangi Resistensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Gunungsitoli

Dari hasil wawancara terhadap tiga informan, terdapat beberapa strategi komunikasi yang direkomendasikan untuk mengurangi resistensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli. Pertama, terdapat upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai melalui program pelatihan, sesi komunikasi rutin, dan pengembangan khusus guna memperkuat pemahaman terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, pegawai aktif terlibat dalam berbagai inisiatif dan program seperti pertemuan rutin, lokakarya, pelatihan, serta perencanaan, implementasi, dan evaluasi program. Ketiga, dilakukan fasilitasi interaksi dan kolaborasi antar pegawai melalui platform komunikasi internal, forum diskusi, proyek bersama, dan kegiatan yang memperkuat kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Keempat, keterlibatan aktif pegawai didasarkan pada komitmen, pengetahuan, keterampilan, dan minat mereka terhadap kegiatan, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Kelima, BPS Gunungsitoli menggunakan metode evaluasi terstruktur seperti survei, pengamatan langsung, tes atau kuis, serta pengumpulan data dan feedback secara rutin untuk mengevaluasi perubahan pola pikir atau sikap pegawai, juga dampak pada kinerja individu dan tujuan organisasi.i.

#### 4.3.2 Analisis Strategi Komunikasi Dalam Mengurangi Resistensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Gunungsitoli.

Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga informan penelitian kendala yang dihadapi dalam komunikasi mengurangi resistensi pegawai pada badan pusat statistik (BPS) Kota Gunungsitoli. Kendala dalam mengurangi resistensi pegawai terhadap perubahan di Badan Pusat Statistik (BPS) atau organisasi. Kurangnya pemahaman atau kesadaran tentang alasan di balik perubahan yang diusulkan, serta kurangnya pemahaman akan tujuan atau manfaat dari perubahan tersebut. Ketidakpastian terhadap dampak yang akan ditimbulkan oleh perubahan, terutama jika tidak dijelaskan dengan baik kepada pegawai sehingga

menimbulkan kecemasan atau ketidakpastian terkait pekerjaan, lingkungan kerja, atau peran individu dalam organisasi. Kurangnya keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam proses perubahan, yang dapat membuat mereka merasa tidak didengar atau tidak memiliki kesempatan untuk menyuarakan pandangan atau kekhawatiran mereka. Ketidaksesuaian antara nilai atau budaya organisasi dengan perubahan yang diusulkan, sehingga pegawai yang merasa perubahan tersebut tidak konsisten dengan nilai yang mereka anut cenderung menunjukkan resistensi. Ketidakpastian terkait dukungan dari manajemen atau pemimpin dalam mendukung perubahan yang diusulkan, yang dapat membuat pegawai enggan untuk menerima atau mendukung perubahan tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan, strategi komunikasi yang diterapkan oleh BPS Gunungsitoli untuk mengurangi resistensi pegawai cukup komprehensif. Dari dua analisis mengenai strategi komunikasi dan kendala dalam mengurangi resistensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan memiliki fokus yang tepat dalam mengatasi beberapa kendala yang diidentifikasi. Strategi komunikasi melibatkan peningkatan kesadaran pegawai melalui program pelatihan, sesi komunikasi rutin, serta keterlibatan aktif dalam berbagai inisiatif. Fasilitasi interaksi dan kolaborasi antar pegawai juga menjadi bagian penting untuk memperkuat kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Evaluasi yang terstruktur menjadi landasan penting untuk memahami perubahan dalam pola pikir atau sikap pegawai, serta dampaknya pada kinerja individu dan tujuan organisasi. Kendala yang dihadapi, seperti kurangnya pemahaman akan alasan dan tujuan perubahan, ketidakpastian akan dampak perubahan, kurangnya keterlibatan pegawai, ketidaksesuaian dengan nilai organisasi, dan ketidakpastian akan dukungan manajemen, menjadi poin-poin penting yang harus diatasi dalam perencanaan strategi komunikasi yang lebih efektif. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa strategi komunikasi yang telah diidentifikasi menunjukkan langkah-langkah yang tepat dalam mengatasi kendala-kendala komunikasi yang mungkin muncul dalam usaha mengurangi resistensi pegawai terhadap perubahan di BPS Kota Gunungsitoli.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis terhadap strategi komunikasi yang direkomendasikan untuk mengurangi resistensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli, serta kendala yang dihadapi dalam upaya mengurangi resistensi, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:



1. Pastikan bahwa segala informasi terkait perubahan di BPS Gunungsitoli disampaikan secara komprehensif kepada seluruh pegawai. Hal ini mencakup alasan, tujuan, manfaat, dan dampak dari perubahan yang diusulkan. Gunakan metode komunikasi yang beragam, seperti rapat rutin, presentasi, atau dokumen tertulis, untuk memastikan informasi tersampaikan dengan baik dan mudah dipahami.
2. Dorong partisipasi aktif pegawai dalam proses perubahan dengan mengadakan sesi diskusi terbuka, forum, atau grup kerja yang melibatkan berbagai level dan departemen. Berikan ruang bagi pegawai untuk menyuarkan pandangan, ide, atau kekhawatiran mereka terkait perubahan yang akan dilakukan.
3. Pastikan bahwa perubahan yang diusulkan sejalan dengan nilai dan budaya yang sudah ada di BPS Gunungsitoli. Lakukan komunikasi yang kuat untuk menghubungkan perubahan tersebut dengan nilai-nilai inti organisasi, sehingga pegawai dapat melihat konsistensi antara perubahan yang diusulkan dengan identitas organisasi.
4. Pemimpin dan manajemen BPS Gunungsitoli perlu memberikan dukungan yang jelas dan nyata terhadap perubahan yang diusulkan. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi terbuka, demonstrasi komitmen, serta ketersediaan untuk menjawab pertanyaan atau kekhawatiran yang muncul dari pegawai terkait perubahan tersebut.
5. Lakukan evaluasi secara berkala terhadap strategi komunikasi yang diterapkan. Gunakan feedback dari pegawai untuk memperbaiki dan menyesuaikan strategi komunikasi agar lebih efektif dalam mengatasi resistensi dan memperkuat dukungan terhadap perubahan.

Dengan memperhatikan saran-saran ini, BPS Gunungsitoli dapat meningkatkan strategi komunikasi mereka untuk mengurangi resistensi pegawai terhadap perubahan dan memastikan kesuksesan implementasi perubahan di organisasi.

15  
**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Baym, N. K. (2018). *Koneksi Personal di Era Digital*. John Wiley & Sons.
- 41 Boyd, D. (2018). *It's Complicated: The Social Lives of Networked Teens*. Yale University Press.
- Bridges, W. (2017). *Transisi: Memahami Perubahan Pribadi dan Perubahan Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- BPS Kota Gunungsitoli (Sumber Tentatif): Informasi mengenai strategi komunikasi dan upaya dalam mengelola resistensi terhadap perubahan di dalam organisasi.
- Djamarah, S. B. (2014). *Aspek-aspek Kreativitas dan Inovasi dalam Kepemimpinan Pendidikan*. 50 Rineka Cipta.
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Hamel, G. (2017). *Masa Depan Manajemen*. Harvard Business Review Press.
- Hardt, M., & Negri, A. (2004). *Multitude: Perang dan Demokrasi di Era Kekaisaran*. Penguin.
- 56 Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2016). *Manajemen Strategis: Keunggulan Bersaing dan Konsep*. Salemba Empat.
- Hall, S. (2016). *Representasi: Representasi Kebudayaan dan Media*. Jalasutra.
- Hutt, M. J., & Speh, T. W. (2013). *Manajemen Pemasaran Bisnis: B2B*. Cengage Learning.
- Iskandar, J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Garuda Ilmu.
- Komala, S. (2009). *Psikologi Industri & Organisasi: Teori dan Praktik*. Penerbit Erlangga.
- McLuhan, M. (2017). *Memahami Media: Perluasan Manusia*. Routledge.
- Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020: 132-142)
- Mulyana, D. (2019). *Komunikasi Efektif: Suatu Pendekatan Praktis*. Remaja Rosdakarya.

- Porter, M. (2016). Keunggulan Bersaing: Menciptakan dan Memperoleh Keunggulan Kompetitif. Erlangga.
- Porter, M. E. (2016). Strategi Kompetitif: Teknik Analisis Industri dan Konkuren. Free Press.
- Polletta, F. (2018). Kebebasan adalah Pertemuan yang Tak Berujung: Demokrasi dalam Gerakan Sosial Amerika. University of Chicago Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen. Salemba Empat.
- Scott, J. C. (2000). Senjata Kaum Lemah: Bentuk-bentuk Sehari-hari Perlawanan Petani. Yale University Press.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Keempat). Bumi Aksara.
- Sikula, A. E. (2017). Komunikasi Bisnis: Strategi dan Aplikasi. PT RajaGrafindo Persada.
- Spradley dalam Sutopo, H. B. (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta.
- Sutopo, H. B. (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

# "ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENGURANGI RESISTENSI PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA GUNUNGSITOLI"

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.unsil.ac.id">repository.unsil.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="https://repository.stikosa-aws.ac.id">repository.stikosa-aws.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://www.detik.com">www.detik.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://repository.uin-alauddin.ac.id">repository.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%

9	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1 %
10	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
12	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.utu.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	<1 %
15	docplayer.info Internet Source	<1 %
16	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.ulb.ac.id Internet Source	<1 %
18	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
20	etheses.iainkediri.ac.id	

Internet Source

<1 %

21

[123dok.com](#)

Internet Source

<1 %

22

[openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

23

Submitted to Binus University International

Student Paper

<1 %

24

[eprints.umm.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

25

Priani Wina, Novi Triana Habsari. "PERAN PEREMPUAN DAYAK KANAYATN DALAM TRADISI UPACARA NAIK DANGO (STUDI DI DESA PADANG PIO KECAMATAN BANYUKE HULU KABUPATEN LANDAK KALIMANTAN BARAT)", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA, 2017

Publication

<1 %

26

[eprints.iain-surakarta.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

27

[id.123dok.com](#)

Internet Source

<1 %

28

[jurnal.minartis.com](#)

Internet Source

<1 %

29

[www.jogloabang.com](#)

Internet Source

<1 %

30

[repository.radenintan.ac.id](https://repository.radenintan.ac.id)

Internet Source

<1 %

31

[jurnal.pancabudi.ac.id](https://jurnal.pancabudi.ac.id)

Internet Source

<1 %

32

[media.neliti.com](https://media.neliti.com)

Internet Source

<1 %

33

[muhammadiyah-jabar.id](https://muhammadiyah-jabar.id)

Internet Source

<1 %

34

[siportal.unimed.ac.id](https://siportal.unimed.ac.id)

Internet Source

<1 %

35

Submitted to Universitas Brawijaya

Student Paper

<1 %

36

[etheses.uin-malang.ac.id](https://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

<1 %

37

Submitted to Universiti Teknologi Petronas

Student Paper

<1 %

38

[www.ninna.id](https://www.ninna.id)

Internet Source

<1 %

39

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

40

[keywhite.blogspot.com](https://keywhite.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

41	<a href="http://eera-ecer.de">eera-ecer.de</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
44	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
45	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://toffeedev.com">toffeedev.com</a> Internet Source	<1 %
47	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
48	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
51	Ustina, Ulfia. "Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di SMP Fathul Huda Sidorejo"	<1 %



# Sayung Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022

Publication

52

Zaitun Zaitun, Kasmiati Kasmiati, Nurhayati Zein, Raja Rahima MRA., Musa Thahir. "Need Analysis and Development of Webtoon-based Online Comics for Public Middle Schools: A Preliminary Study", *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2022

Publication

<1 %

53

[repository.stiedewantara.ac.id](https://repository.stiedewantara.ac.id)

Internet Source

<1 %

54

[repository.uksw.edu](https://repository.uksw.edu)

Internet Source

<1 %

55

[geograf.id](https://geograf.id)

Internet Source

<1 %

56

[www.coursehero.com](https://www.coursehero.com)

Internet Source

<1 %

57

[artikelpendidikan.id](https://artikelpendidikan.id)

Internet Source

<1 %

58

[journal.stiem.ac.id](https://journal.stiem.ac.id)

Internet Source

<1 %

59

[nou.edu.ng](https://nou.edu.ng)

Internet Source

<1 %

60

[pt.scribd.com](https://pt.scribd.com)

Internet Source

<1 %

---

61	<a href="http://pudjo88.wordpress.com">pudjo88.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://repository.ut.ac.id">repository.ut.ac.id</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://researchsystem.canberra.edu.au">researchsystem.canberra.edu.au</a> Internet Source	<1 %
64	<a href="http://ridwanjuli.blogspot.com">ridwanjuli.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
65	<a href="http://www.geoffreycgunn.com">www.geoffreycgunn.com</a> Internet Source	<1 %
66	<a href="http://www.ilmu-ekonomi-id.com">www.ilmu-ekonomi-id.com</a> Internet Source	<1 %
67	<a href="http://www.stikom-bali.ac.id">www.stikom-bali.ac.id</a> Internet Source	<1 %
68	Thoriq Ramadani, Eviana D Sofyaningrum. "Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2020 Publication	<1 %
69	Yuli Adha Hamzah, Arianty Anggraeny Mangarengi. "The Authority of PPAT in	<1 %

---

# Making AJB Related to Heritage Land Owned by a Minor", SIGn Jurnal Hukum, 2023

Publication

---

70	<a href="http://biologimediacentre.com">biologimediacentre.com</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
72	<a href="http://eprints.polbeng.ac.id">eprints.polbeng.ac.id</a> Internet Source	<1 %
73	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
74	<a href="http://johannessimatupang.wordpress.com">johannessimatupang.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
75	<a href="http://jswiftopz.com.my">jswiftopz.com.my</a> Internet Source	<1 %
76	<a href="http://madaniadventure.com">madaniadventure.com</a> Internet Source	<1 %
77	<a href="http://rama.binahusada.ac.id:81">rama.binahusada.ac.id:81</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

81	<a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
82	<a href="https://showfxworld.com">showfxworld.com</a> Internet Source	<1 %
83	<a href="https://sonhadjikohas.com">sonhadjikohas.com</a> Internet Source	<1 %
84	<a href="https://studentsrepo.um.edu.my">studentsrepo.um.edu.my</a> Internet Source	<1 %
85	<a href="https://sugengsuharto.blogspot.com">sugengsuharto.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
86	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
87	<a href="https://www.docstoc.com">www.docstoc.com</a> Internet Source	<1 %
88	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
89	<a href="https://yara74.blogspot.com">yara74.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="https://yuliuswidi.blogspot.co.id">yuliuswidi.blogspot.co.id</a> Internet Source	<1 %
91	Tarsim. "Implementasi Edugame Dalam Pembelajaran Bahasa Bahasa Jawa Di MI Ma'arif Teluk Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %

---

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# "ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENGURANGI RESISTENSI PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---