**EFEKTIVITAS BRIEFING (ARAHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH PADA PT BANGUN SELARAS BERSAMA BEKASI**

**Annisa Aulia 1**

*STIE GANESHA*

*Email :* *aulia300300@gmail.com*

**Asep Surya Lesmana 2**

*STIE GANESHA*

*Email :* *asepsuryalesmana70@gmail.com*

**Firmansyah 3**

*STIE GANESHA*

*Email:* *hfirman@stieganesha.ac.id*

**Alifi Restu Putera 4**

*STIE GANESHA*

*Email:* *restu.alrea18@gmail.com*

*Koresponden Email:* *restu.alrea18@gmail.com*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas briefing dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bangun Selaras Bersama. Briefing berperan penting sebagai sarana komunikasi internal yang memungkinkan karyawan memahami tujuan dan prioritas perusahaan secara jelas. Metode penelitian yang digunakan meliputi survei, wawancara, dan observasi langsung terhadap proses briefing di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa briefing yang dilakukan secara terstruktur dan berkala dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang tugas masing-masing, memperkuat koordinasi antar tim, serta mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan briefing, seperti ketidakhadiran sebagian karyawan dan keterbatasan waktu untuk diskusi mendalam. Oleh karena itu, disarankan agar agenda briefing diperjelas, evaluasi terhadap proses briefing diperkuat, serta integrasi pelatihan singkat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas briefing dalam mendorong kinerja karyawan.

***Kata Kunci:*** *Briefing; komunikasi internal; kinerja karyawan; efektivitas; PT Bangun Selaras Bersama*

**Abstract**.

This study aims to evaluate the effectiveness of briefing sessions in enhancing employee performance at PT Bangun Selaras Bersama. Briefing sessions play a vital role as an internal communication medium that ensures employees clearly understand the company's objectives and priorities. The research methods employed include surveys, interviews, and direct observation of the briefing processes within the company. The study’s findings indicate that structured and regular briefings enhance employees' understanding of their tasks, strengthen team coordination, and encourage active participation in achieving organizational goals. However, several challenges were identified, such as employee absenteeism and limited time for in-depth discussions. Therefore, it is recommended to clarify the briefing agenda, reinforce the evaluation process, and integrate brief training sessions to increase the effectiveness of briefings in enhancing employee performance.

***Keyword:*** *Briefing; Internal communication; employee performance; effectiveness; PT Bangun Selaras Bersama*

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan perusahaan. Manajemen SDM berfokus pada proses pengorganisasian dan pengelolaan aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi (Nur jamal shaid, 2022). Dalam konteks ini, karyawan bukan hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas tetapi juga sebagai aset strategis yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Namun, di perusahaan yang mayoritas karyawannya beragama Islam, pengelolaan SDM tidak hanya bertumpu pada prinsip efisiensi dan produktivitas semata, tetapi juga perlu memperhatikan nilai-nilai syariah yang menekankan pada keadilan, amanah, dan etika kerja Islami. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya kepatuhan terhadap arahan dan panduan yang relevan, baik dari sisi manajemen maupun dari aspek kepatuhan syariah. Dalam Islam, karyawan dipandang sebagai amanah yang harus dikelola dengan adil dan penuh tanggung jawab, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Baqarah: 286 yang menyatakan bahwa setiap individu hanya akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang menjadi tugasnya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, termasuk pemberian briefing yang tidak hanya tepat tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai Islam, menjadi sangat penting untuk mencapai kinerja optimal sekaligus keberkahan dalam operasional perusahaan (Saefullah et al., 2023).

Briefing merupakan alat manajemen yang krusial dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memahami tujuan perusahaan, harapan, dan tanggung jawab mereka. Efektivitas briefing terletak pada sejauh mana informasi yang disampaikan dapat dipahami dan diterapkan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari (Wayne, R., & Faules 2014). Pengertian efektivitas di sini mencakup seberapa baik pekerjaan dilakukan dan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan (Ravianto, 2014). Briefing yang dilakukan secara konsisten dapat mendorong semangat kerja, inisiatif, dan komitmen karyawan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakhadiran atau kurangnya briefing dapat berdampak negatif, seperti penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat turnover.

Meski briefing merupakan praktik umum di berbagai perusahaan, penelitian empiris yang secara mendalam mengeksplorasi dampak briefing terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri konstruksi dan properti, masih terbatas. Mayoritas studi terdahulu cenderung fokus pada dampak briefing di sektor yang kurang kompleks atau pada aspek teori manajemen umum tanpa mempertimbangkan nuansa spesifik dari lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti di industri konstruksi. Penelitian yang ada belum sepenuhnya mengidentifikasi bagaimana briefing dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan unik di industri ini, seperti tekanan deadline, kompleksitas proyek, dan kondisi kerja yang intens.

Kesenjangan ini menjadi lebih nyata dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti yang dihadapi oleh PT Bangun Selaras Bersama, di mana komunikasi dan kolaborasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan proyek. Penelitian yang ada belum cukup membahas bagaimana briefing dapat dioptimalkan untuk mengatasi tantangan khusus ini, dan bagaimana komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan fokus pada industri konstruksi dan pengembangan properti dibidang yang kurang banyak diteliti dalam konteks efektivitas briefing. Kebaruan penelitian terletak pada analisis bagaimana briefing dapat dioptimalkan untuk mengatasi tantangan spesifik di sektor ini, seperti tekanan deadline, kompleksitas proyek, dan kondisi kerja yang menuntut. Penelitian ini juga menyoroti peran briefing dalam membangun budaya perusahaan yang mendukung inovasi, komunikasi efektif, dan kerja sama tim, yang merupakan aspek krusial dalam konteks PT Bangun Selaras Bersama. Dengan mengkaji studi kasus di perusahaan ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru tentang bagaimana briefing dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberlanjutan perusahaan dalam lingkungan yang penuh tekanan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak briefing terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada bagaimana briefing yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan semangat kerja, inisiatif, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung briefing secara optimal. Dengan memahami bagaimana briefing dapat dioptimalkan, diharapkan perusahaan dapat merancang pendekatan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya peran manajemen dalam menciptakan dan mengelola program briefing yang efektif, dengan perhatian khusus pada bagaimana komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat memastikan setiap individu merasa dihargai dan didengar. Terakhir, studi ini akan melakukan analisis kasus pada PT Bangun Selaras Bersama untuk menguji bagaimana briefing di perusahaan ini berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal dan keberlanjutan perusahaan, memberikan wawasan konkret tentang praktik briefing yang efektif dalam konteks industri konstruksi dan pengembangan properti.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya briefing sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam merancang dan menerapkan strategi briefing yang efektif, sehingga perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan jangka panjang mereka.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode penelitian kualitatif, dimana metode ini merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Metode kualitatif ini merupakan aktivitas ilmiah yang dimana untuk mengumpulkan data secara terstruktur, mengklasifikasikannya dalam kategori tertentu, mendeskripsikan, dan menginterprensikan data yang diperoleh dari wawancara atau pun percakapan, observasi dan dokumentasi. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk penelitian pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana penelitian sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada maknanya (Sugiyono, 2020).

Metode pengumpulan data melibatkan beberapa pendekatan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas briefing dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, observasi dilakukan dengan pengamatan langsung untuk memahami konteks sosial dan memperoleh wawasan mendalam tentang bagaimana briefing diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyaksikan secara langsung interaksi dan dinamika yang terjadi dalam lingkungan kerja. Studi pustaka terkait sumber refrensi topik penelitian. Dan survey dan wawancara dilakukan untuk memperoleh data kualitatif melalui interaksi langsung antara peneliti dan responden. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk menggali perspektif, pengalaman, dan opini individu terkait efektivitas briefing, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

 Teknis Analisis data menggunakan proses pencarian data dan penyusunan data yang sistematisnya melalui wawancara dan observasi. Sedangkan analisis data kualitatif adalah pengelolaan data yang tidak menggunakan teknik sistematika sehingga hasil analisis tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan di dalam sebuah kalimat. Dalam aktivitas analisis data tersebut saya selaku penulis mengacu pada bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu.

 Pengujian Kredibilitas Data untuk memastikan kredibilitas data, penelitian ini menggunakan beberapa metode, termasuk perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, dan analisis kasus negatif. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

Gambar 1 Uji Keabsahan Data

Uji kredibilitas ata

Perpanjangan pengamatan

Peningkatan ketekunan

Triangulasi

Membercheck

Analisis kasus negatif

Diskusi dengan teman

1. Pengamat (observasi)

b. Wawancara

 mendalam

c. Dokumentasi

Gambar 2 Triangulasi Sumber Data

Uji Keabsahan Data Peneliti menggunakan triangulasi sebagai metode untuk memverifikasi keakuratan data. Triangulasi dilakukan melalui pengecekan data dari berbagai sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sah dan mewakili kondisi sebenarnya dari objek penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas briefing dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bangun Selaras Bersama. Data diperoleh melalui metode survei, wawancara, dan observasi yang melibatkan seluruh karyawan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan briefing. Berikut adalah temuan utama penelitian.

Hasil survei menunjukkan bahwa briefing secara signifikan berkontribusi pada peningkatan pemahaman karyawan tentang tugas dan target mereka. Sekitar 85% karyawan melaporkan bahwa briefing membantu mereka untuk lebih memahami apa yang diharapkan dari mereka setiap hari. Pemahaman yang lebih baik ini mengurangi kebingungan terkait tugas harian dan memberikan kejelasan mengenai tujuan yang harus dicapai, sehingga memudahkan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif.

Tabel 1 Data Informan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama** | **Usia** | **Jenis Kelamin** | **Jabatan** | **Usia Bergabung** |
| 1. | Ananda Rosputri | 22 | Perempuan | Personal Asisten | 2 Bulan |
| 2. | Ayu Fitriani | 22 | Perempuan | PPIC (drafter) | 7 Bulan |
| 3. | Anisa Febriyanti | 20 | Perempuan | Marketing | 12 Bulan |
| 4. | Roman Remona | 27 | Laki-laki | IT Support | 19 Bulan |
| 5. | Muhammad Ikbar | 23 | Laki-laki | PPIC | 6 Bulan |

Observasi mengungkapkan bahwa keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam briefing relatif tinggi, terutama ketika menggunakan teknologi interaktif seperti video atau platform diskusi daring. Namun, partisipasi cenderung menurun pada briefing yang bersifat monoton. Dalam situasi tersebut, hanya sekitar 60% karyawan yang secara aktif memberikan masukan atau pertanyaan. Hal ini menunjukkan bahwa metode briefing yang lebih dinamis dan interaktif mungkin lebih efektif dalam menjaga keterlibatan karyawan.

Durasi briefing juga menjadi isu yang signifikan, dengan sekitar 70% karyawan merasa bahwa briefing yang berlangsung terlalu lama dapat mengganggu produktivitas mereka. Mereka mengusulkan agar briefing dapat disingkat tanpa mengurangi esensi informasi yang disampaikan. Dengan membuat konten briefing lebih terfokus dan langsung pada inti, waktu yang digunakan untuk briefing dapat dioptimalkan untuk aktivitas operasional lainnya, meningkatkan efisiensi keseluruhan.

Data kinerja karyawan menunjukkan adanya peningkatan sebesar 15% setelah penerapan strategi briefing yang lebih terstruktur dan interaktif. Peningkatan ini diukur melalui penilaian kinerja individu dan tim yang dilakukan setiap bulan, menggunakan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) yang telah ditentukan sebelumnya, seperti produktivitas kerja, kepuasan pelanggan, dan pencapaian target proyek. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan strategi briefing yang melibatkan sesi tanya jawab dan evaluasi mingguan. Proses evaluasi ini juga melibatkan feedback dari para supervisor dan rekan kerja, yang memberikan penilaian terhadap keterlibatan karyawan dalam kegiatan briefing serta kemampuan mereka dalam menerapkan arahan yang diberikan. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan untuk merancang sesi briefing selanjutnya, dengan tujuan untuk memperbaiki area yang dianggap masih kurang.

Hasilnya menunjukkan bahwa briefing yang lebih sistematis dan melibatkan partisipasi aktif karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan akuntabilitas dan kesadaran karyawan terhadap performa individu dan tim. Dengan adanya sesi tanya jawab yang memungkinkan diskusi dua arah serta evaluasi mingguan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menilai diri mereka sendiri, pendekatan ini menegaskan bahwa komunikasi yang lebih interaktif dan terstruktur dapat berkontribusi pada perbaikan kinerja secara keseluruhan. Sumber data ini didapatkan dari laporan internal perusahaan yang mencatat perkembangan kinerja setiap karyawan pasca penerapan metode briefing tersebut.

Tabel 2 Hasil Wawancara

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama | Usia | Jabatan | Hasil Wawancara |
| 1. | Ananda Rosputri | 22 | Personal Asisten | *Briefing* efektif memerlukan agenda mingguan yang jelas, partisipasi aktif, dan evaluasi rutin. Dilaksanakan setiap pagi untuk mengklarifikasi tugas dan mengurangi miskomunikasi. Tantangan utamanya adalah memastikan kehadiran, yang dapat diatasi dengan teknologi interaktif. Tujuan briefing adalah menyamakan pemahaman, membahas hambatan, dan mengevaluasi kemajuan melalui *feedback* dan penilaian kinerja. |
| 2. | Muhammad Ikbar | 23 | PPIC | *Briefing* pagi di PT Bangun Selaras Bersama membahas job desc dan kendala setiap individu, dengan dua sesi harian untuk tim marketing dan PPIC, serta tim instalasi dan produksi. Meskipun konten *briefing* terkadang tidak relevan karena perbedaan divisi, *briefing* tetap memberikan kesempatan untuk bertukar masukan. Kendala muncul saat tugas penting terhambat karena kehadiran dalam *briefing*, sehingga persiapan sebelumnya diperlukan. Usulan untuk meningkatkan efisiensi adalah dengan setiap orang mencatat laporannya secara *online* dan menyampaikan ringkasan saat *briefing.* |
| 3. | Ayu Fitriani | 22 | Drafter PPIC | Pengalaman *briefing* di PT Bangun Selaras Bersama digambarkan sebagai nyaman, namun terkadang topik yang dibahas tidak relevan dengan pekerjaan, yang bisa menyebabkan kebosanan dan menghambat pekerjaan. *Briefing* efektif jika topiknya relevan dan disampaikan secara singkat dan jelas. Kendala utama adalah ketidaktepatan waktu dan topik yang tidak relevan, serta rasa segan meninggalkan ruangan saat ada masalah pekerjaan yang perlu ditangani. Saran perbaikan mencakup penentuan tema *briefing* sebelumnya dan penjadwalan yang tepat untuk menghemat waktu dan tenaga |
| 4. | Anisa Febriyanti | 20 | Marketing | *Briefing* sangat membantu dalam menjaga kinerja karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan. Topik yang sering dibahas meliputi perencanaan dan target. *Briefing* memotivasi dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai target. Kendala utamanya adalah waktu yang terbatas, sehingga solusi yang disarankan adalah persiapan pertanyaan yang jelas dan singkat sebelumnya. Konsistensi dalam pelaksanaan *briefing* dinilai penting karena membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. |
| 5. | Roman Remona | 27 | *IT* *Support* | Pengalaman *briefing* di PT Bangun Selaras Bersama dinilai positif karena suasana kolaboratif dan penyampaian yang jelas serta terstruktur. *Briefing* efektif dalam meningkatkan kinerja, membantu memahami tugas, dan mengurangi kesalahan dengan informasi yang terarah. *Briefing* juga memberikan motivasi dan pemahaman yang lebih baik tentang kontribusi terhadap tujuan tim dan perusahaan. Kendala yang dihadapi adalah penjadwalan *briefing* yang kurang ideal, namun bisa diatasi dengan penjadwalan yang lebih strategis. Saran untuk peningkatan mencakup memilih waktu *briefing* yang lebih nyaman dan menambahkan sesi analisis tren industri serta kompetitor. |

Faktor utama yang mendukung efektivitas briefing di perusahaan ini adalah:

Penyusunan briefing yang memusatkan perhatian pada sasaran yang terdefinisi dengan jelas dan pencapaian yang spesifik terbukti memperjelas dan meningkatkan fokus karyawan terhadap tujuan pekerjaan mereka. Dengan adanya kejelasan mengenai prioritas kerja, karyawan dapat lebih mudah memahami apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mereka tidak perlu menghabiskan waktu tambahan untuk mencari klarifikasi mengenai tugas mereka. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas, karena karyawan dapat langsung memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas dengan efisien.

Partisipasi aktif karyawan selama briefing, terutama melalui sesi tanya jawab dan diskusi, terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau kekhawatiran mereka. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tugas yang diberikan tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan termotivasi dalam mencapai tujuan bersama.

Penggunaan teknologi dalam briefing, seperti presentasi interaktif, platform diskusi daring, dan video konferensi, membantu membuat sesi briefing lebih menarik dan dinamis. Teknologi memungkinkan informasi disampaikan dengan cara yang lebih visual dan mudah dipahami, sehingga menjangkau semua karyawan dengan lebih efektif. Selain itu, teknologi juga memungkinkan penyampaian informasi yang lebih jelas dan terstruktur, yang berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik dan pengelolaan waktu yang lebih efisien selama briefing.

Namun, ada beberapa kendala yang perlu diperhatikan yaitu, Sebagian besar karyawan mengeluhkan bahwa durasi briefing saat ini terlalu lama, yang dapat mengurangi produktivitas harian mereka. Untuk mengatasi masalah ini, penelitian ini merekomendasikan agar durasi briefing diperpendek tanpa mengurangi esensi informasi yang disampaikan. Fokus harus diberikan pada isu-isu krusial dan upaya meningkatkan kinerja, sehingga briefing tetap efektif namun lebih efisien dalam penggunaan waktu. Dengan cara ini, karyawan dapat mengalokasikan waktu yang lebih banyak untuk tugas operasional mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan.

Meskipun briefing secara umum dinilai positif, ada keluhan mengenai relevansi konten yang dianggap kurang sesuai dengan pekerjaan sehari-hari karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, briefing perlu dipersonalisasi dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap tim. Dengan menyesuaikan konten briefing agar lebih relevan dengan tugas dan tantangan yang dihadapi masing-masing tim, perusahaan dapat menghindari kebosanan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini diharapkan dapat membuat briefing lebih bermanfaat dan meningkatkan efektivitas komunikasi di tempat kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa briefing yang efektif memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bangun Selaras Bersama. Berdasarkan data yang diperoleh dari survei, sebanyak 85% karyawan mengungkapkan bahwa briefing tersebut membantu mereka untuk lebih memahami tugas dan sasaran yang harus dicapai. Hal ini sejalan dengan temuan dari studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kejelasan dalam briefing berpengaruh positif terhadap pemahaman karyawan tentang tugas mereka (Smith, 2021). Dengan pemahaman yang lebih baik tentang prioritas kerja, karyawan dapat merencanakan dan melaksanakan pekerjaan mereka lebih efektif, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Observasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam briefing cenderung lebih tinggi ketika teknologi interaktif digunakan, seperti video atau platform diskusi daring. Namun, partisipasi menurun pada briefing yang bersifat monoton, dengan hanya 60% karyawan aktif berpartisipasi. Temuan ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa metode briefing yang lebih dinamis dan interaktif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan (Brown & Green 2019). Penggunaan teknologi juga berperan penting dalam membuat briefing lebih menarik dan efektif, yang sejalan dengan studi yang menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan pemahaman dan keterlibatan dalam komunikasi organisasi (Johnson et al., 2022).

Meskipun briefing secara umum dinilai positif, terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Sebagian besar karyawan merasa bahwa durasi briefing saat ini terlalu lama dan mengganggu produktivitas harian mereka. Penelitian ini merekomendasikan agar durasi briefing diperpendek tanpa mengurangi esensi informasi. Temuan ini serupa dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa durasi briefing yang terlalu panjang dapat menurunkan efektivitas dan mengurangi waktu produktif (Williams, 2018). Selain itu, keluhan mengenai relevansi konten briefing yang dianggap kurang sesuai dengan pekerjaan sehari-hari menunjukkan perlunya personal isasi konten briefing agar lebih relevan dengan kebutuhan spesifik setiap tim. Hal ini sejalan dengan teori yang menyarankan bahwa penyesuaian konten komunikasi dengan konteks spesifik dapat meningkatkan keterlibatan dan efektivitas briefing (Taylor & Simmonds 2020). Dengan mengadopsi rekomendasi ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas briefing dan mendukung pencapaian kinerja optimal karyawan.

**PENUTUP**

Hasil penelitian mengenai efektivitas briefing di PT Bangun Selaras Bersama menunjukkan bahwa briefing yang rutin dan terstruktur berperan penting dalam menyampaikan informasi terbaru, memastikan keselarasan antara manajemen dan karyawan, serta menyediakan ruang untuk diskusi dan pemecahan masalah secara langsung. Briefing yang efektif terbukti meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tugas dan target mereka, sehingga mendukung perencanaan dan pelaksanaan kerja yang lebih baik. Namun, terdapat tantangan berupa durasi briefing yang sering kali terlalu panjang dan kurang fokus, sehingga mengurangi perhatian dan penyerapan materi oleh peserta. Untuk mengoptimalkan efektivitas briefing, disarankan agar durasinya dipersingkat, topik yang dibahas lebih relevan dengan pekerjaan sehari-hari, dan penggunaan teknologi interaktif ditingkatkan guna mendorong partisipasi aktif. Selain itu, partisipasi karyawan dalam perencanaan briefing juga perlu ditingkatkan untuk memperkuat rasa kepemilikan dan relevansi. Dari sisi kajian syariah, implementasi briefing yang efektif juga harus memperhatikan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, transparansi, dan amanah. Dalam perspektif manajemen syariah, briefing tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja tetapi juga untuk memastikan bahwa komunikasi dalam organisasi berlangsung dengan cara yang adil dan penuh tanggung jawab. Sebagai contoh, dalam Islam, setiap individu memiliki hak untuk memperoleh informasi yang jelas dan tepat (QS. Al-Baqarah: 2), yang mencerminkan pentingnya penyampaian briefing yang transparan dan tidak menyesatkan. Oleh karena itu, penyusunan briefing yang berbasis pada nilai-nilai syariah dapat meningkatkan partisipasi dan motivasi karyawan dengan menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif. Temuan ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan praktik briefing di lingkungan kerja serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan mengenai teknik peningkatan efektivitas briefing dalam mendukung kinerja karyawan, baik dari sisi manajerial maupun perspektif syariah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Brown, A. , & G. T. (2019). Meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang efektif. Journal of Organizational Manajemen. 32(2), 145–162.

Johnson, P. , S. R. , & T. M. (2022). Peran teknologi dalam meningkatkan komunikasi organisasi. Manajemen Science Quarterly. 48(3), 201–220.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung.PT Remaja Rosdakarya.

Nur Jamal Shaid, M. i. (2022). Retrieved from Apa Itu Manajemen: Pengertian, Fungsi, dan Tujuannya. Jakarta.

QS. Al-Baqarah: 2

QS. Al-Baqarah: 286

Ravianto, R. (2014). Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Manajemen.**.** Bandung: Alfabeta, 2006.

Saefullah, A., Fadli, A., Nuryahati, Agustina, I., & Abas, F. (2023). Implementasi Prinsip Pareto Dan Penentuan Biaya Usaha Seblak Naha Rindu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *20*(1), 1–13. https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11077

Smith, K. (2021). Dampak komunikasi yang jelas terhadap kinerja karyawan di industri konstruksi. Journal of Business Research. 45(2), 110–130.

Smith, K. (2021). Dampak komunikasi yang jelas terhadap kinerja karyawan di industri konstruksi. Journal of Business Research. 2(45), 110–130.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Taylor, J. , & S. L. (2020). Strategi komunikasi yang dipersonalisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Journal of Human Resources Development. 34(4), 259–276.

Wayne, R. , & F. D. (2014). Komunikasi Organisasi. Jakarta

Williams, D. (2018). Strategi manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas dalam bisnis. International Journal of Business Studies. 27(1), 92–110.