

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 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.

1.2 Saran

Dari dua analisis yang disajikan, terdapat rekomendasi dan kendala yang saling berkaitan terkait strategi komunikasi untuk mengurangi resistensi pegawai di BPS Kota Gunungsitoli. Berikut beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Strategi Komunikasi:

- 1) Perkuat Program Pelatihan dan Sesi Komunikasi Rutin; Pastikan program pelatihan dan komunikasi rutin benar-benar memberikan pemahaman yang mendalam tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi. Evaluasi efektivitasnya secara

berkala.

- 2) Libatkan Pegawai Secara Aktif; Terlibatkan dalam inisiatif dan program, seperti pertemuan, lokakarya, dan perencanaan program, agar pegawai merasa memiliki peran dalam perubahan yang terjadi.
 - 3) Fasilitasi Interaksi dan Kolaborasi; Platform komunikasi internal, forum diskusi, serta proyek bersama sangat penting untuk memperkuat kerjasama dan mengurangi kesenjangan antara pegawai.
 - 4) Keterlibatan Berdasarkan Komitmen dan Keterampilan; Pastikan keterlibatan pegawai didasarkan pada komitmen mereka terhadap organisasi serta pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.
 - 5) Gunakan Metode Evaluasi Terstruktur; Evaluasi rutin menggunakan metode seperti survei, observasi, tes, dan pengumpulan data untuk mengukur perubahan pola pikir dan dampak pada kinerja individu serta tujuan organisasi.
2. Saran Kendala yang Teridentifikasi:
- 1) Komunikasikan dengan jelas alasan di balik perubahan yang diusulkan serta manfaat yang diharapkan untuk pegawai dan organisasi secara keseluruhan.
 - 2) Sediakan informasi yang jelas dan transparan terkait dampak perubahan pada pekerjaan, lingkungan kerja, dan peran individu dalam organisasi.
 - 3) Berikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi, menyuarakan pandangan, dan kekhawatiran mereka terkait perubahan yang terjadi.
 - 4) Pastikan bahwa perubahan yang diusulkan konsisten dengan nilai dan budaya yang telah ditanamkan di organisasi.
 - 5) Pimpinan dan manajemen harus memberikan dukungan yang jelas dan nyata terhadap perubahan yang diusulkan untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan penerimaan pegawai.

1.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terfokus pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gunungsitoli. Keterbatasan utamanya adalah bahwa temuan yang dihasilkan mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada konteks yang berbeda, karena karakteristik organisasi, budaya, dan lingkungan kerja dapat bervariasi di tempat lain.
2. Penelitian hanya melibatkan pegawai dari BPS Kota Gunungsitoli, ada kemungkinan bahwa keragaman pandangan atau pengalaman antara pegawai dari berbagai divisi atau latar belakang yang berbeda mungkin tidak terwakili dengan baik.

3. Analisis strategi komunikasi dan resistensi pegawai dapat dipengaruhi oleh sudut pandang atau interpretasi peneliti yang bersangkutan. Ini bisa menghasilkan bias dalam penelitian.
4. Keterbatasan waktu dan sumber daya mungkin membatasi cakupan penelitian. Misalnya, jika waktu penelitian terbatas, tidak semua aspek resistensi atau semua strategi komunikasi yang mungkin efektif dapat tercakup.
5. Metode yang digunakan dalam penelitian juga dapat membatasi interpretasi dan generalisasi temuan. Jika hanya menggunakan metode observasi atau wawancara, beberapa dimensi atau faktor yang mempengaruhi resistensi mungkin tidak terdokumentasi secara menyeluruh.
6. Perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti kebijakan baru, perubahan manajemen, atau dinamika sosial yang berubah, mungkin tidak dipertimbangkan sepenuhnya dalam penelitian tersebut.

Meskipun penelitian memberikan pemahaman yang lebih baik tentang strategi komunikasi, rekomendasi yang dihasilkan mungkin tidak sepenuhnya mengatasi resistensi pegawai secara menyeluruh. Faktor-faktor lain yang belum teridentifikasi bisa saja menjadi penghalang