

## **BAB 4**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pengalaman yang diperoleh selama praktik di Space and Shapes, berbagai kegiatan yang dilakukan memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan individu karyawan dan juga efektivitas organisasi. Konseling yang dilakukan dengan pendekatan empatik terbukti efektif dalam membangun hubungan yang lebih baik antara karyawan dan manajemen, serta membantu karyawan dalam mengatasi tantangan pribadi yang mempengaruhi kinerja mereka. Proses pembuatan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur juga terbukti mendukung proses rekrutmen yang lebih terarah, dengan meminimalkan kesalahan dalam penempatan posisi dan meningkatkan kecocokan antara kandidat dan kebutuhan perusahaan. Selain itu, kegiatan psikoedukasi mengenai kesejahteraan mental menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung peningkatan produktivitas jangka panjang. Penerapan teknik asesmen yang tepat, wawancara berbasis kompetensi, dan pembuatan kode etik yang jelas juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang profesional, etis, dan inklusif. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti masalah komunikasi antar-departemen yang terkadang menghambat kelancaran operasional, kekhawatiran terkait kerahasiaan data pribadi karyawan, serta adanya resistensi terhadap perubahan yang perlu ditangani dengan pendekatan yang lebih hati-hati dan persuasif.

#### **4.2 Saran**

Untuk memperbaiki efektivitas berbagai inisiatif yang telah dijalankan, ada beberapa langkah yang dapat diambil oleh perusahaan. Pertama, penguatan komunikasi antar-departemen perlu dilakukan dengan lebih sistematis, salah satunya melalui forum seperti *Leader Huddle* yang tidak hanya menjadi tempat berbagi informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk merumuskan solusi bersama atas

tantangan yang ada. Keterlibatan semua level dalam diskusi semacam ini akan mempercepat aliran informasi dan meminimalkan miskomunikasi yang sering terjadi. Kedua, terkait dengan masalah kerahasiaan data, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaan informasi sensitif memahami pentingnya menjaga kerahasiaan dan privasi data pribadi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pelatihan rutin mengenai perlindungan data pribadi dan memperbarui kebijakan terkait keamanan informasi secara berkala. Ketiga, dalam aspek rekrutmen, perusahaan perlu terus memperbaiki proses seleksi dengan menggunakan alat asesmen yang lebih canggih dan wawancara berbasis kompetensi yang lebih komprehensif. Hal ini akan memastikan bahwa proses seleksi kandidat lebih objektif dan mendalam, sehingga mendapatkan calon yang paling tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Keempat, untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, pendekatan yang lebih empatik dan inklusif perlu diterapkan. Karyawan yang menunjukkan kecenderungan untuk menolak perubahan harus diberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang manfaat kebijakan baru, serta dilibatkan dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan tersebut. Melalui pendekatan ini, karyawan dapat merasakan bahwa mereka memiliki peran dalam menentukan arah perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan rasa kepemilikan dan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan.