

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan kebijakan dalam menjaga situasi kenyamanan di tengah keberagaman pegawai dalam membentuk strategi komunikasi internal di Kedeputan Bidang Administrasi Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana strategi komunikasi internal diterapkan dalam konteks keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan strategi komunikasi yang dikemukakan telah diimplementasikan dengan baik, sesuai dengan cakupan tahap *research-listening*, *planning-decision*, *communication-action*, dan *evaluation*.

Pada tahap *research-listening*, seluruh program melewati tahapan tersebut untuk menjadi dasar pelaksanaan. Tetapi yang menjadi perhatian adalah tahap *research-listening* terkait dengan adanya program konseling di Kedeputan Bidang Administrasi yang menunjukkan inisiatif dan kesadaran pimpinan terhadap pentingnya kesehatan mental pegawai. Inisiatif ini tidak hanya berdasarkan saran pegawai, tetapi berangkat dari kesadaran bahwa kesehatan mental adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pimpinan Kedeputan Bidang Administrasi juga dikenal peka terhadap kebutuhan pegawai, sering turun langsung menanyakan masalah yang mereka hadapi. Kesadaran ini menunjukkan komitmen pimpinan untuk menjaga kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja yang kondusif.

Pada tahap *planning-decision*, penelitian menemukan bahwa pegawai dari unit kerja terkait selalu dilibatkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan keterbukaan pimpinan terhadap masukan dan kritik dari pegawai, di mana setiap saran dipertimbangkan dengan matang dan dihargai. Keterlibatan pegawai dalam proses ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan dan aspirasi mereka. Ini menegaskan pentingnya komunikasi yang inklusif dan

partisipatif dalam membangun strategi yang efektif dan diterima oleh seluruh anggota organisasi.

Tahap *communication-action* menunjukkan implementasi program-program yang ditemukan dalam penelitian seperti adanya program konseling, pendidikan dan pelatihan, *coaching & mentoring*, pemetaan minat dan bakat, serta kegiatan informal lainnya. Penyebaran informasi dilakukan melalui berbagai saluran, termasuk WA Group, aplikasi Setkab Siap, dan memorandum, yang memastikan tanggung jawab tiap unit kerja atas informasi yang diterima. Adanya metode tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa informasi penting mencapai seluruh pegawai secara efisien dan tepat waktu, serta mendorong keterlibatan aktif dalam berbagai program yang ditawarkan.

Pada tahap terakhir yakni *evaluation*, dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas program dan menjadi dasar perbaikan atau inovasi baru. Evaluasi ini melibatkan seluruh pegawai untuk memberikan tanggapan. Keterlibatan pegawai dalam tahap evaluasi memastikan bahwa umpan balik yang diberikan akurat dan relevan, serta memungkinkan perbaikan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Ini juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan program.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dalam praktik sehari-hari, komunikasi internal di Kedeputan Bidang Administrasi dilakukan secara horizontal, vertikal, dan diagonal, dengan komunikasi vertikal paling sering terjadi. Pimpinan menunjukkan keterbukaan terhadap komunikasi dua arah dengan pegawai. Ini memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka dan berpartisipasi aktif dalam proses komunikasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dari strategi komunikasi yang diterapkan, penelitian ini menemukan bahwa seluruh aspek pendekatan DEI yakni *diversity*, *equity*, dan *inclusion* telah diakomodir dengan sangat baik. Keberagaman, kesejahteraan, pengembangan, dan kenyamanan pegawai diperhatikan, sehingga mereka merasa diterima, dihargai, dan dianggap sebagai bagian penting dari organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi aspek DEI dalam strategi komunikasi internal dapat

menciptakan dampak signifikan terhadap kinerja dan kenyamanan pegawai. Penelitian ini juga menyoroti bahwa sejauh ini belum ada penelitian yang membahas keterkaitan strategi komunikasi dengan pendekatan DEI. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana strategi komunikasi dapat diintegrasikan dengan pendekatan DEI untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

5.2 Saran

Pada penelitian ini telah menunjukkan bagaimana strategi komunikasi internal dalam penerapan *diversity, equity, & inclusion* pada lembaga pemerintah. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dipengaruhi oleh sejauh mana kredibilitas informasi yang diberikan oleh informan, sehingga menghasilkan pandangan dan interpretasi terhadap konsep yang sesuai diinginkan oleh penulis. Selain itu, penelitian ini tentu masih memiliki keterbatasan, sehingga penelitian lanjutan sangat diperlukan di masa mendatang. Adapun saran akademis dan praktis yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk membuat penelitian lanjutan dengan fokus utama yang berbeda, seperti terkait dengan iklim organisasi atau budaya organisasi

5.2.2 Saran Praktis

1. Peneliti berharap agar Kedeputian Bidang Administrasi dapat mengoptimalkan lagi untuk program terkait pemetaan minat bakat serta *coaching & mentoring* agar dapat terus berjalan secara merata
2. Peneliti berharap agar tiap pegawai dapat lebih berinisiatif untuk memaksimalkan komunikasi diagonal dalam hal pelaporan atau koordinasi untuk meminimalisir miscommunication

3. Strategi komunikasi internal dalam penerapan DEI dapat diimplementasikan pada organisasi/perusahaan yang ingin mencoba mengakomodir keberagaman menjadi lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

