

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Efektivitas komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam lingkungan Jajaran Pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung, berdasarkan hasil analisis peneliti yang berangkat dari data primer dan sekunder berlangsung dengan baik dan efektif, dikarenakan sudah terbentuknya sistem dan iklim organisasi yang kokoh dan leluasa bagi pegawai didalamnya, yang bersumber pada lima faktor keefektivitasan komunikasi interpersonal, yang diantaranya:

- a. Keterbukaan : Sikap terbuka yang terdapat pada jajaran pimpinan dinas dan pegawai cukup memiliki sikap terbuka. Dan atas itu dapat memberikan pengaruh positif bagi aktivitas kerja dinas, serta menunjang alur komunikasi diantara pimpinan dengan staf lainnya untuk lebih mudah dan efisien mengkoordinasikan setiap pekerjaan. Hal itu terlihat dan diaktualisasikan dengan cara, pimpinan bersedia menerima saran, evaluasi hingga keluhan para karyawan, kritikan dan mau menanggapi apa yang telah disampaikan oleh karyawan atau jajaran pimpinan dinas tersebut.
- b. Empati : Realitas sosial yang terjadi di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak selain memiliki sikap empati diranah internal pekerjaan, tetapi berkat hubungan yang dijalin diluar kantor,

pada akhirnya menghadirkan rasa empati terhadap konteks kehidupan pribadi mereka masing-masing. Sudah terjalinnya chemistry antara pimpinan dan staf ini, tidak dapat dipungkiri lahir akibat komunikasi interpersonal yang mereka ciptakan, keterbukaan, pengertian, kesepemahaman, dan saran yang solutif.

- c. Sikap mendukung : peneliti menemukan bahwa sikap mendukung pimpinan jajaran dinas dapat diamati pada saat mereka melakukan pengamatan atau kontroling tugas di setiap jajaran. Serta di balik itu, setiap jajaran bahkan karyawannya selalu berada pada sikap memberi dukungan, saling memberikan ide gagasan setiap rapat untuk terus berperan aktif dalam setiap penciptaan kebijakan hingga program. Jad kesimpulannya setiap jajaran dapat dikatakan memiliki sikap saling mendukung baik itu terhadap jajarannya, atau staf-stafnya.
- d. Sikap positif : Peneliti melihat sikap positif yang diterapkan oleh kepala bagian kepada jajaran lainnya atau terhadap karyawannya. Yakni meninjau langsung sekaligus memberi arahan pada tugas yang diberikan. Sikap positif yang terjadi di lapangan ialah adanya pemberian penghargaan atau apresiasi lebih, baik itu pujian hingga hadiah sekali pun pada karyawan, dan hal itu secara tidak langsung dapat memotivasi para karyawan. Selain itu yang terjadi dilapangan ialah para jajaran pimpinan tidak memiliki prasangka negatif dan kecurigaan pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh jajaran lain dan karyawannya.

- e. Kesetaraan : pada jajaran dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung yakni dengan tidak membedakan status jabatan, senioritas kepegawaian dalam menjalankan peran dan tugasnya. Adanya penanaman prinsip setara langsung dari kepala dinas ini, seolah menjadi trigger atau acuan bagi jajaran lain untuk memegang paham tersebut sebagai prinsip lembaga. Karena pada kenyataannya kesetaraan ini mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan kebanggaan diri bagi para pegawai dengan status jabatan apapun.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan efektivitas komunikasi interpersonal pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung pada dasarnya sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan informan yang sebagian besar telah mengatakan tanggapannya kearah yang positif tentang adanya faktor keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan dalam kegiatan komunikasi interpersonal yang mereka lakukan pada antar jajaran pimpinan dan karyawannya.

Pada konteks komunikasi lebih dalam lagi, bahwa komunikasi yang efektif juga mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab para pegawai meningkat, sehingga tujuan-tujuan dari organisasi ini dapat tercapai. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif menjadi elemen yang penting tidak hanya dalam kehidupan sehari-hari kita ketika bertemu dengan orang lain, tetapi juga menjadi elemen yang penting didalam sebuah organisasi dalam lingkungan perkantoran, yang mana organisasi perkantoran disini adalah

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung terbukti mampu meningkatkan kinerja dari para stafnya.

5.2 Saran

Dalam sebuah penelitian, seseorang peneliti harus mampu memberikan saran yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi, dan berbagai pihak terkait dengan penelitian ini. Setelah peneliti menyelesaikan pembahasan pada skripsi ini, maka pada bab penutup peneliti mengumumkan saran-saran sesuai dengan hasil penelitian berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Lembaga Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung

Saran yang dapat peneliti sampaikan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandung, sesuai dengan pengamatan selama peneliti melakukan penelitian dilapangan adalah:

1. Keterbukaan yang selama ini saling diterapkan oleh para jajaran pimpinan, dapat di maksimalkan dengan baik oleh setiap staf, agar semakin memperkuat kenyamanan diantara para pegawai.
2. Rasa empati setiap jajaran pimpinan jelas berbeda-beda, saran dalam hal ini, semoga para kepala sub bagian dapat memiliki formula yang lebih baik untuk membentuk rasa empati dari masing-masing staf, semisal melakukan pendalaman suatu topik atau kasus yang dihadapi.

3. Sikap mendukung banyak dilakukan dalam tindakan secara verbal dari para jajaran pimpinan kepada staffnya, idealnya mampu dilakukan lebih dari itu seperti mungkin juga tindakan-tindakan nyata atau langsung yang dapat diberikan. Dan di sisi lain para staff juga harus memberikan dukungan kepada pimpinannya.
4. Sikap Positif yang diterapkan di jajaran memang bermacam-macam, alangkah baiknya setiap sikap itu dapat dibagikan kepada individu lain, karena siapa tau sikap positif yang diterapkan tersebut dapat mempermudah para individu lain dalam berpikir dan bertindak.
5. Kesetaraan yang diterapkan para pimpinan, di sisi lain juga harus menerapkan batasan yang baik bagi para staff, supaya para staff tidak terlalu seenaknya dalam bekerja dan tetap menghormati atau menghargai para pimpinan.

Pada konteks yang melingkup semua itu, yakni komunikasi interpersonal khususnya, dirasa sudah baik, tapi akan lebih baik, bila ada kebijakan-kebijakan baru lagi yang berupa cara pelayanan kepada para peneliti, atau mahasiswa dengan kepentingan tugasnya agar lebih diperhatikan dan diseriuskan, agar kita sebagai pelajar atau mahasiswa merasa puas dengan keberadaan peran dan fungsi yang diberikan

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengalaman peneliti dalam melakukan laporan skripsi, maka peneliti memberikan saran kepada mahasiswa selanjutnya adalah :

1. Bagi Mahasiswa yang melakukan penelitian, harus mematuhi segala peraturan yang berlaku diterapkan diperusahaan/lembaga dimana peneliti dilakukan agar tidak mencermarkan nama baik almamater atau nama universitas yaitu unikom.
2. Bagi mahasiswa yang melakukan penelitian, dapat melakukan komunikasi yang baik kesetiap karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kota Bandung, Agar merasa baikdari pihak peneliti maupun pembimbing diperusahaan nyaman untuk mendapatkan nilai positif kedepannya.
3. Bagi Mahasiswa yang melakukan penelitian, bisa menerapkan rasa inisiatif dan sifat kritis yang tinggi dalam penelitian dilapangan selain mendapatkan pengalaman dalam dunia kerja maupun wawasan baru untuk peneliti.