

BAB V

PENUTUP

5. 1. Kesimpulan

Komunikasi organisasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar dibedah dengan menggunakan teori dari Goldhaber. Teori tersebut menggunakan 7 konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, keadaan saling bergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa 7 konsep kunci yang dikemukakan oleh Goldhaber mempengaruhi pemberdayaan sumber daya manusia.

Konsep yang pertama yaitu proses. Sejauh ini proses bertukar informasi yang dilakukan di Dinas Kominfo dapat dilakukan secara tatap muka atau *face-to-face*. Cara ini dapat dilakukan ketika jam kerja secara santai atau melalui rapat pegawai. Namun, ditengah pandemic *COVID-19*, rapat pegawai dibatasi kuantitasnya agar mencegah penyebaran virus, mengingat di Kota Pematangsiantar penyebaran virus tersebut sedang marak. Cara lain yang dilakukan dalam bertukar informasi yaitu dengan menggunakan *Whatsapp Group*. Cara ini cukup efektif karena dilengkapi dengan fitur yang dapat

memudahkan kita untuk mengetahui siapa saja yang sudah menerima dan membaca informasi yang disampaikan melalui media sosial tersebut.

Konsep yang kedua yaitu pesan. Pesan disampaikan dengan cara-cara yang biasa seperti dalam melakukan proses pertukaran informasi. Di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar tidak ada cara khusus yang dilakukan dalam menyampaikan pesan, baik dari atasan ke bawahan, maupun sesama rekan. Cara yang digunakan biasanya dengan bantuan media sosial, atau tatap muka. Selama ini cara tersebut dirasa cukup efektif, dan pesan dapat diterima dengan baik.

Konsep yang ketiga yaitu jaringan. Jaringan komunikasi di Dinas Kominfo kota Pematangsiantar dipengaruhi oleh factor hakikat dan luas jaringan komunikasi yaitu arah dari jaringan. Arah ini ada yang dari atasan ke bawahan dan sebaliknya. Jaringan ini sering diterapkan dalam proses bertukar informasi dimana dalam penyampaiannya harus melalui urutan yang tertinggi ke yang terendah, dan dari jabatan yang tertinggi ke jabatan yang terendah.

Konsep yang keempat yaitu keadaan saling bergantung. Keadaan di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar saling bergantung satu sama lain. Keadaan ini terjadi karena setiap pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya sendiri, selalu berhubungan dan berkaitan dengan pegawai atau

divisi lain. Hubungan ini tidak bergantung karena dalam sebuah program atau kegiatan, melainkan berkepanjangan dan menyeluruh.

Konsep yang kelima yaitu hubungan. Hubungan yang terjalin dalam internal Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar terbilang harmonis dan sangat kekeluargaan. Hubungan yang harmonis ini membuat pegawai-pegawai merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan karena mereka diberi kebebasan yang sewajarnya, selain itu hubungannya tidak terlalu formal dan kaku.

Konsep yang keenam yaitu lingkungan. Lingkungan di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar dapat disimpulkan kondusif. Hal tersebut dikarenakan lingkungan sosialnya juga sangat menyenangkan dan tidak membebani pihak manapun. Lokasi kantor Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar juga jauh dari kendaraan yang lalu lalang, sehingga terjaga tenang dan jauh dari keributan.

Konsep yang ketujuh yaitu ketidakpastian. Dalam suatu organisasi pasti terkadang ditemukan ketidakpastian. Dalam hal ini, informasi juga dapat memiliki sisi ketidakpastian, dimana informasi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar, informasi yang belum sesuai dengan fakta harus disaring terlebih dahulu, dikarenakan Dinas ini ditugaskan Walikota untuk mengatur pengelolaan informasi di Kota Pematangsiantar. Setiap komponen di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar

wajib mengantisipasi dan bijak dalam menyikapi sesuatu yang belum dapat dipastikan.

Dengan tujuh konsep tersebut, telah dibedah bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar. Peneliti menemukan adanya kendala dalam pemberdayaan sumber daya manusia dimana anggaran dana yang dimiliki Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar masih terbatas, sehingga program dan ide yang dihasilkan juga masih terbatas. Dari segi sumber daya manusianya, Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar sudah memiliki sumber daya manusia yang bagus dan kompeten. Namun karena kurangnya anggaran mengakibatkan pemberdayaannya juga menjadi kurang maksimal. Sehingga Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar harus memprioritaskan program atau kegiatan yang lebih penting.

5. 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian, yaitu :

1. Sebaiknya segera ditemukan cara lain dalam bertukar informasi dan menyampaikan pesan ditengah pandemic seperti ini. Pertemuan pegawai merupakan salah satu cara yang efektif, namun saat ini sangat perlu menghindari kerumunan. Sehingga sebaiknya ditemukan cara,

karena jika hanya mengandalkan *Whatsapp* akan sangat membuat pegawai kurang leluasa dalam menyampaikan pesan karena dianggap kurang efektif.

2. Sebaiknya kegiatan-kegiatan atau program yang lama bisa segera diperbarui dengan program yang lebih terkini mengingat sumber daya manusianya sudah kompeten sehingga sangat disayangkan apabila harus menjalankan program-program yang kurang *up-to-date*.
3. Perlu diadakan evaluasi menyeluruh dan berkala untuk mengetahui apakah sistem-sistem yang digunakan di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar masih efektif atau tidak.
4. Untuk peneliti diharapkan selanjutnya lebih bisa memaparkan hasil penelitian dengan lebih maksimal.