

Strategi Pengelolaan Keberagaman Dalam Menangani Tantangan Konflik Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Nurmala Daeli¹ ✉, Suka'aro Waruwu², Delipiter Lase³, Syah Abadi Mendrofa⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Universitas Nias

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik penentuan informan penelitian berdasarkan model *purpposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat menyebabkan konflik antarpegawai jika tidak dikelola dengan baik. Tantangan utama meliputi kurangnya kesadaran dan pemahaman, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya pelatihan memadai, yang menghambat kebijakan inklusivitas dan efektivitas program keberagaman. Strategi efektif mencakup pelatihan berkelanjutan, kebijakan inklusivitas yang jelas, dan dialog terbuka antarpegawai, yang penting untuk mengurangi konflik dan meningkatkan harmoni serta produktivitas di lingkungan kerja. Peneliti menyarankan pihak dinas mengadakan program seminar, workshop, pelatihan, dan pendidikan berkelanjutan tentang keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial, yang mencakup komunikasi lintas budaya dan keterampilan interpersonal. Manajemen harus menunjukkan komitmen terhadap keberagaman dan inklusivitas dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam visi dan misi organisasi, serta terlibat aktif dalam pelatihan. Selain itu, perlu dikembangkan kebijakan dan program inklusivitas spesifik, serta evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya.

Kata Kunci: *Keberagaman; Konflik*

Abstract

This research uses descriptive qualitative research methods. Data collection techniques through interviews, observation and documentation. The technique for determining research informants is based on a *purpposive sampling* model. The results of this research show that cultural diversity, values and social norms in the West Nias Regency Population and Civil Registration Service cause conflict between employees if not managed well. Key challenges include a lack of awareness and understanding, resistance to change, and a lack of adequate training, which hinders inclusiveness policies and the effectiveness of diversity programs. Effective strategies include continuous training, clear inclusivity policies, and open dialogue between employees, which are important for reducing conflict and increasing harmony and productivity in the work environment. Researchers recommend that the department hold seminars, workshops, training and continuing education programs about cultural diversity, values, and social norms, which include cross-cultural communication and interpersonal skills. Management must demonstrate a commitment to diversity and inclusion by integrating these values into the organization's vision and mission, as well as being actively involved in training. In addition, specific inclusiveness policies and programs need to be developed, as well as regular evaluations to ensure their effectiveness.

Keywords: *diversity; coflict.*

✉ Corresponding author :
Email Address : Nurmala Daeli

ENDAHULUAN

Keberagaman merupakan sebuah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja di era globalisasi saat ini. Keberagaman mencakup berbagai aspek seperti suku, agama, ras, usia, gender, latar belakang pendidikan, dan budaya yang berbeda (Syauqani, 2019). Dalam konteks organisasi, keberagaman dapat menjadi kekuatan yang mendorong inovasi dan kreativitas, namun juga dapat menjadi sumber konflik jika tidak dikelola dengan baik. Namun, meskipun demikian kehadiran keberagaman juga dapat memicu konflik karena adanya perbedaan dalam nilai-nilai, keyakinan, budaya, atau tujuan antarindividu atau kelompok (Mazid et al., 2020).

Perbedaan ini dapat menimbulkan ketegangan atau ketidaksepakatan dalam cara pandang, perilaku, atau keputusan yang diambil dalam konteks kerja atau organisasi. Misalnya, perbedaan dalam gaya komunikasi, penyelesaian masalah, atau prioritas pekerjaan dapat menghasilkan ketegangan yang menyebabkan konflik antarpegawai. Menurut (Ferdiya Devika & Indah Yuliana, 2020) dalam beberapa kasus, ketidakmampuan untuk memahami atau menghargai perbedaan ini dapat memperburuk konflik, terutama jika tidak ada upaya yang cukup untuk membangun pengertian dan toleransi di antara anggota tim atau kelompok yang berbeda.

Hal serupa disampaikan oleh (Mahardika, 2020), dalam penelitiannya yang menyoroti bahwa perbedaan budaya dan nilai dapat menciptakan hambatan komunikasi yang signifikan di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan risiko konflik. Studi ini menemukan bahwa ketidaksepahaman atau stereotip antarindividu atau kelompok dengan latar belakang budaya yang berbeda sering kali menjadi pemicu konflik yang dapat merusak hubungan di tempat kerja.

Konflik yang timbul dari keberagaman ini sering kali disebabkan oleh perbedaan persepsi, nilai, dan harapan antarindividu yang berbeda (M. Sutalhis & Novaria, 2023).

Oleh karena itu, strategi pengelolaan keberagaman menjadi sangat penting untuk memastikan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Di Indonesia, pengelolaan keberagaman menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam organisasi pemerintah yang melayani masyarakat luas dengan latar belakang yang sangat beragam (Ardhana et al., 2023).

Keberagaman di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan. Pertama, keberagaman dapat mendorong inovasi dan kreativitas. Ketika individu dengan latar belakang, perspektif, dan pengalaman yang berbeda bekerja bersama, mereka cenderung menghasilkan ide-ide baru yang lebih kaya dan solutif. Keanekaragaman sudut pandang ini dapat membantu organisasi menemukan cara-cara baru untuk memecahkan masalah, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan produk atau layanan yang lebih baik. Selain itu, keberagaman juga dapat meningkatkan daya saing organisasi di pasar global, karena kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan pelanggan dari berbagai latar belakang budaya (Budiman, 2021).

Namun, keberagaman juga memiliki dampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Perbedaan dalam budaya, nilai, dan norma sosial dapat menjadi sumber konflik

antarpegawai. Konflik ini dapat timbul dari kesalahpahaman, prasangka, atau ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan efektif (Heru & Prasetyo, 2023). Jika dibiarkan, konflik semacam ini dapat merusak harmoni di tempat kerja, menurunkan moral pegawai, dan mengurangi produktivitas. Selain itu, ketidakadilan dan diskriminasi mungkin muncul jika tidak ada kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan, yang pada akhirnya dapat merusak reputasi organisasi dan menyebabkan tingginya tingkat turnover pegawai.

(Sofyandi & Pancasakti, 2022), menyampaikan untuk mengoptimalkan dampak positif dan meminimalkan dampak negatif keberagaman, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan yang efektif. Ini termasuk kebijakan yang mendukung inklusivitas, program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang keberagaman, serta mekanisme penyelesaian konflik yang adil dan transparan.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat, merupakan salah satu instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, yang dimana pada operasional kerjanya tidak terlepas dari dinamika keberagaman. Kantor ini memiliki tanggung jawab besar dalam melayani berbagai kepentingan masyarakat yang heterogen, baik dari segi etnis, agama, maupun budaya secara khusus di wilayah Pemerintahan Daerah Kabupaten Nias Barat. Keberagaman ini, jika tidak ditangani dengan strategi yang tepat, dapat memunculkan konflik yang mengganggu kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Pengelolaan keberagaman di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat menghadapi tantangan tersendiri, mengingat wilayah ini memiliki populasi yang terdiri dari berbagai elemen masyarakat dan budaya. Konflik antarpegawai, baik yang bersifat personal maupun profesional, dapat muncul sebagai akibat dari perbedaan latar belakang tersebut. Sebagaimana disampaikan dalam penelitian terdahulu oleh (Suhardi, 2023) mengungkapkan bahwa keberagaman dalam pengalaman dan latar belakang anggota tim dapat meningkatkan kemungkinan konflik antarpribadi. Penelitian ini menemukan bahwa perbedaan dalam nilai-nilai, pengalaman kerja, atau gaya kerja dapat menjadi sumber konflik interpersonal yang mengganggu kerja sama tim dan produktivitas.

Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan pengelolaan keberagaman di lingkungan kerja. Pertama, terdapat indikasi kuat bahwa perbedaan budaya, nilai, dan norma sosial antarpegawai sering kali menimbulkan kesalahpahaman dan prasangka. Misalnya, pegawai dari latar belakang budaya tertentu memiliki cara berkomunikasi dan bekerja yang berbeda dengan pegawai dari budaya lain, sehingga menimbulkan ketegangan dan konflik.

Selanjutnya, peneliti juga mengidentifikasi bahwa ketidakmampuan untuk berkomunikasi secara efektif merupakan salah satu faktor utama penyebab konflik. Banyak pegawai yang merasa kesulitan untuk memahami dan menghargai perspektif dan cara kerja rekan mereka yang berasal dari latar belakang yang berbeda. Hal ini diperparah dengan kurangnya pelatihan dan program pengembangan yang fokus pada peningkatan kesadaran dan pemahaman tentang keberagaman. Sebagai hasilnya, konflik yang timbul dari perbedaan tersebut sering kali tidak tertangani

dengan baik, dan pada akhirnya mengganggu harmoni dan produktivitas di tempat kerja.

Selain itu, peneliti menemukan bahwa belum ada kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan secara optimal di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Ketidakadilan dan diskriminasi, baik yang disadari maupun tidak disadari, masih sering terjadi dalam proses kerja sehari-hari. Hal ini tidak hanya merusak moral pegawai, tetapi juga berpotensi merusak reputasi instansi di mata masyarakat yang dilayani. Dengan demikian, sangat diperlukan strategi pengelolaan keberagaman yang lebih komprehensif dan terstruktur untuk mengatasi permasalahan tersebut dan memastikan kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

Untuk mengatasi hal ini, diperlukan strategi pengelolaan yang efektif dan komprehensif, yang tidak hanya mampu mengatasi konflik yang ada, tetapi juga mencegah timbulnya konflik di masa mendatang. Strategi pengelolaan keberagaman yang baik harus mencakup beberapa aspek penting, seperti kebijakan yang mendukung inklusivitas, program pelatihan yang meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang keberagaman, serta mekanisme penyelesaian konflik yang adil dan transparan. Dengan demikian, kantor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan dapat bekerja secara optimal tanpa adanya gangguan konflik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh, tantangan dan pengelolaan keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial terhadap dinamika konflik antarpegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif. (Nursapia, 2021) menyatakan bahwa penelitian kualitatif melibatkan studi mendalam tentang pengalaman manusia, makna yang diberikan oleh mereka terhadap fenomena, dan bagaimana mereka membangun pemahaman tentang dunia di sekitar mereka. Penelitian ini sering kali berfokus pada pemahaman mendalam dan deskriptif tentang fenomena yang kompleks dan kontekstual (Adnani, 2021). Tujuan penggunaan penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam dan rinci mengenai bagaimana keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial mempengaruhi dinamika konflik antarpegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara detail tantangan-tantangan utama yang dihadapi dalam pengelolaan keberagaman serta mengidentifikasi strategi-strategi pengelolaan yang efektif untuk mengatasi dan mencegah konflik.

Dalam penelitian kualitatif, penting untuk memperoleh data yang kaya dan bervariasi untuk memahami fenomena secara mendalam dan kontekstual. Oleh karena itu, sumber data dapat berasal dari berbagai sumber dan bentuk, tergantung pada fokus penelitian dan metodologi yang digunakan hal itu disampaikan oleh (Abdussamad, 2021) dalam bukunya yang berjudul: "Metode Penelitian Kualitatif".

Peneliti kualitatif sering menggunakan pendekatan yang fleksibel dalam pengumpulan data, yang memungkinkan mereka untuk memperoleh wawasan yang mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan konteks sosial dari partisipan

penelitian mereka (Fiantika et al., 2022). Dengan demikian, sumber data dalam penelitian kualitatif merupakan pondasi utama untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang diteliti dengan cara yang lebih holistik dan kontekstual.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer pada penelitian ini terdiri dari wawancara, catatan lapangan, rekaman audio atau video, dan dokumen pribadi partisipan. Sementara data sekunder terdiri dari literatur, dokumen, laporan, data statistik, atau sumber tertulis lainnya yang relevan dengan penelitian. (Rukin, 2022) mendefinisikan informan sebagai sumber informasi kunci yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung tentang fenomena yang diteliti. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala dinas, sekretaris dinas, kepala bidang kepegawaian dan administrasi dan dua orang pegawai. Dalam penelitian ini, ada tiga instrumen penelitian yang digunakan yaitu pedoman wawancara, pedoman observasi, dan catatan lapangan.

Teknik analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi kemudian data tersebut diolah dan disajikan (Nanda, 2023). Teknik analisa data dalam penelitian terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat, perbedaan latar belakang budaya sering kali menciptakan kesalahpahaman dan prasangka. Misalnya, pegawai dari latar belakang budaya tertentu mungkin memiliki cara berkomunikasi yang berbeda dengan pegawai dari budaya lain, yang bisa menimbulkan ketegangan dan potensi konflik. Selain itu, perbedaan nilai dan norma sosial dapat mengakibatkan perbedaan persepsi tentang apa yang dianggap sebagai perilaku kerja yang dapat diterima, sehingga memicu konflik antarpegawai yang memiliki pandangan berbeda tentang profesionalisme dan etika kerja. Berdasarkan jawaban dari para informan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat melalui wawancara dengan Kepala Dinas, Sekretaris dan beberapa pegawai, diketahui bahwa keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial di kantor ini terlihat sangat nyata dan menciptakan dinamika kerja yang unik. Meskipun keberagaman ini memberikan warna dan potensi untuk inovasi, ia juga menjadi sumber konflik jika tidak dikelola dengan baik. Para pegawai sering kali mengalami kesalahpahaman dan ketegangan yang disebabkan oleh perbedaan cara berkomunikasi dan cara kerja antarbudaya yang berbeda. Jawaban para informan menunjukkan bahwa perbedaan dalam cara berkomunikasi sering kali menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakjelasan dalam dinamika kerja sehari-hari. Pegawai dari latar belakang budaya yang berbeda memiliki cara berkomunikasi yang unik, yang kadang-kadang dianggap kurang sopan atau tidak efektif oleh pegawai lain. Hal ini mengakibatkan perlunya waktu lebih untuk klarifikasi dan penyelesaian konflik, yang pada akhirnya memperlambat proses kerja dan mengganggu produktivitas. Perbedaan nilai dan norma sosial di antara pegawai juga mempengaruhi hubungan kerja dan kerjasama tim. Beberapa pegawai merasa tidak nyaman atau tidak dipahami oleh rekan kerja mereka, yang menghambat kerja sama dan mengurangi efektivitas tim. Kesulitan dalam memahami dan menghargai perspektif dan cara kerja dari latar

belakang yang berbeda sering kali menyebabkan ketidakpercayaan dan ketidaknyamanan, yang menghalangi pembentukan tim yang solid dan harmonis.

Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya manajemen keberagaman yang efektif di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang keberagaman melalui pelatihan komunikasi lintas budaya, serta kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan. Strategi ini penting untuk mengatasi dan mencegah konflik, serta memastikan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Hal ini juga dibuktikan berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti di lapangan, beberapa temuan penting telah diidentifikasi yang mendukung pernyataan tentang pentingnya manajemen keberagaman yang efektif di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Peneliti mencatat bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam cara pegawai berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain, yang sering kali menimbulkan kesalahpahaman dan konflik.

Selama observasi, peneliti melihat beberapa situasi di mana pegawai dari latar belakang budaya yang berbeda mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara efektif. Misalnya, dalam sebuah rapat, pegawai dari budaya tertentu cenderung lebih langsung dan tegas dalam menyampaikan pendapat, sementara pegawai dari budaya lain lebih berhati-hati dan tidak langsung. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai merasa diabaikan atau tidak dihargai, yang pada akhirnya memicu ketegangan dan ketidaknyamanan. Selain itu, terdapat juga perbedaan dalam etika kerja dan persepsi terhadap waktu, di mana beberapa pegawai memiliki sikap yang lebih fleksibel terhadap deadline, sementara yang lain sangat ketat dan disiplin. Perbedaan ini sering kali menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan di antara anggota tim.

Peneliti juga mengamati bahwa kurangnya pelatihan dan program pengembangan yang fokus pada keberagaman memperburuk situasi. Tidak adanya upaya yang sistematis untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya keberagaman menyebabkan banyak pegawai tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan efektif dalam lingkungan yang beragam. Ketika konflik muncul, sering kali tidak ada mekanisme penyelesaian yang jelas dan adil, yang membuat masalah tersebut berlarut-larut dan mempengaruhi moral serta produktivitas pegawai.

Dengan demikian, hasil observasi ini menggarisbawahi urgensi penerapan strategi manajemen keberagaman yang lebih komprehensif dan terstruktur. Pelatihan komunikasi lintas budaya dan kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan sangat diperlukan untuk mengatasi dan mencegah konflik, serta memastikan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

Tantangan utama dalam pengelolaan keberagaman di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat dapat dijelaskan dari beberapa perspektif yang ditemukan dalam penelitian. Pertama, keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial di antara pegawai sering kali menjadi sumber ketegangan dan konflik. Perbedaan ini tidak hanya mencakup gaya komunikasi yang berbeda, tetapi juga berbagai pandangan tentang tugas dan tanggung jawab, serta preferensi kerja yang beragam. Kurangnya pemahaman mendalam dan apresiasi

terhadap keberagaman ini memperumit upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis.

Selain itu, tantangan lainnya adalah kurangnya kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan secara efektif. Meskipun ada upaya untuk mengakomodasi keberagaman, implementasi kebijakan sering kali tidak konsisten atau kurang menyeluruh. Hal ini dapat menciptakan persepsi ketidakadilan di antara pegawai dan mempengaruhi motivasi serta moral kerja. Ketidakpastian dalam penanganan konflik yang muncul dari keberagaman juga menjadi tantangan serius, karena dapat mengganggu kerjasama tim dan menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan strategi pengelolaan keberagaman yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas diketahui beberapa tantangan utama terkait keberagaman di lingkungan kerja Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Pertama, masih terdapat tingkat kesadaran yang bervariasi terhadap pentingnya menghargai dan memahami perbedaan di antara pegawai. Beberapa pegawai mungkin belum sepenuhnya terbuka atau siap untuk berinteraksi dengan rekan kerja dari latar belakang yang berbeda. Kedua, meskipun terdapat kebijakan yang telah ditetapkan untuk mengelola keberagaman, implementasinya tidak selalu konsisten. Proses penanganan konflik sering kali tidak transparan atau tidak diikuti dengan ketat sesuai dengan pedoman yang ada, menyebabkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam perlakuan terhadap pegawai. Tantangan lainnya adalah adanya potensi stigma atau stereotip yang masih mempengaruhi interaksi antar pegawai. Hal ini dapat menghambat pembentukan hubungan yang harmonis dan kolaboratif di dalam tim.

Selain itu, observasi juga menunjukkan bahwa dukungan dan komitmen dari semua tingkatan manajemen dalam mempromosikan nilai-nilai inklusif dan mendukung keberagaman tidak selalu konsisten. Pentingnya peran kepemimpinan dalam menjadi contoh dan memfasilitasi dialog terbuka tentang keberagaman belum sepenuhnya tercermin dalam praktik sehari-hari.

Secara keseluruhan, meskipun langkah-langkah awal telah diambil untuk mengelola keberagaman, tantangan utama yang dihadapi termasuk tingkat kesadaran yang bervariasi, implementasi kebijakan yang tidak konsisten, serta kebutuhan akan dukungan dan komitmen yang lebih kuat dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis bagi semua pegawai.

Strategi pengelolaan keberagaman dalam mengatasi dan mencegah konflik antar pegawai mencakup beberapa pendekatan kunci. Pertama, pendekatan ini harus dimulai dengan membangun kesadaran dan penghargaan terhadap keberagaman di antara pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan program pendidikan yang mengedukasi tentang nilai-nilai inklusif dan pentingnya menghargai perbedaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat, strategi pengelolaan keberagaman telah terbukti efektif dalam mengatasi dan mencegah konflik antar pegawai. Pendekatan pertama melalui pembangunan kesadaran dan penghargaan terhadap keberagaman, seperti yang disarankan oleh Bapak Tolona Gulo dan Bapak

Geseli Hia, memperkuat nilai-nilai inklusif dalam lingkungan kerja. Ini dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan yang meningkatkan pemahaman dan toleransi terhadap perbedaan.

Kedua, kebijakan yang jelas dan terstruktur dalam mengelola keberagaman, sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Antonius Gulo, memberikan kerangka kerja yang diperlukan untuk menangani konflik dan melindungi hak-hak pegawai. Prosedur yang transparan dalam penanganan insiden diskriminasi atau ketidakadilan turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

Terakhir, peran kepemimpinan yang kuat dalam mempromosikan kerjasama dan nilai-nilai kesetaraan, seperti yang disampaikan oleh Bapak Tolona Gulo, sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan adanya dukungan aktif dari manajemen atas nilai-nilai keadilan dan integrasi, kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat mampu tidak hanya menanggulangi konflik saat terjadi, tetapi juga mencegahnya melalui pendekatan preventif yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, strategi ini tidak hanya memfokuskan pada pengelolaan konflik secara reaktif, tetapi juga pada upaya proaktif untuk membangun fondasi yang kokoh dalam menghargai keberagaman dan mempromosikan kerjasama lintas budaya di tempat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan dari analisis penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang “Strategi Pengelolaan Keberagaman dalam Menangani Tantangan Konflik pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat,” adapun peneliti menarik kesimpulan utama dalam penelitian ini yakni bahwa keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial memiliki dampak signifikan terhadap dinamika konflik antarpegawai pada Dinas Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Perbedaan dalam cara berkomunikasi, cara berpikir, dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dari latar belakang budaya yang berbeda seringkali menimbulkan ketegangan dan konflik jika tidak dikelola dengan baik.

Tantangan utama dalam pengelolaan keberagaman di lingkungan kerja meliputi kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya keberagaman, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pelatihan yang memadai. Kendala-kendala ini menghambat implementasi kebijakan inklusivitas dan kesetaraan, serta mengurangi efektivitas program-program yang dirancang untuk mendukung keberagaman.

Strategi pengelolaan keberagaman yang efektif meliputi peningkatan kesadaran dan pemahaman tentang keberagaman melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan kebijakan inklusivitas yang jelas, dan promosi dialog terbuka antarpegawai. Implementasi program pelatihan yang fokus pada pemahaman budaya, nilai, dan norma sosial, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas program-program tersebut, sangat penting untuk mengurangi konflik dan meningkatkan harmoni di lingkungan kerja. Langkah-langkah ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif, di mana keberagaman dianggap sebagai aset yang memperkaya organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan kepada pihak dinas agar mengadakan program seminar, workshop, pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan tentang keberagaman budaya, nilai, dan norma sosial. Pelatihan ini harus mencakup materi tentang komunikasi lintas budaya, keterampilan interpersonal, dan pemahaman tentang pentingnya inklusivitas. Manajemen harus menunjukkan komitmen yang jelas terhadap keberagaman dan inklusivitas dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam visi dan misi organisasi. Manajemen juga harus terlibat aktif dalam program pelatihan dan mendukung inisiatif keberagaman. Selain itu pengembangan kebijakan dan program inklusivitas yang spesifik dan lakukan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya. Ini termasuk kebijakan penghargaan atas keragaman, promosi dialog terbuka, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan mendukung bagi semua pegawai.

Referensi :

- Abdussamad, Z. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Sains Dan Seni Its* (Vol. 6, Issue 1).
- Adnani, K. (2021). Metodologi Penelitian Komunikasi Kualitatif Dan Kuantitatif. In *Экономика Региона*.
- Ardhana, M. S., Baidillah, I. M., Nurnabilla, R. M., & Fitriana, A. Q. Z. (2023). Manajemen Konflik Di Pesantren Melalui Kultur Pesantren Dan Gaya Kepemimpinan Kyai. *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 1(4). <https://doi.org/10.57096/Lentera.V1i4.38>
- Budiman, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, Dan Keragaman Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol.2(2).
- Ferdiya Devika, & Indah Yuliana. (2020). Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Memoderasi Pengaruh Corporate Social Responsibility Disclosure Dan Scoring Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *Ijeem - Indonesian Journal Of Environmental Education And Management*, 5(1). <https://doi.org/10.21009/Ijeem.051.06>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin*.
- Heru, S., & Prasetyo, C. S. (2023). Pengaruh Diversitas Pendidikan, Diversitas Kebangsaan, Umur Perusahaan, Rasio Aktivitas Dan Governance Committee Terhadap Pengungkapan Sustainability Report. *Edunomika - Vol. 07, No. 01, 2023*, 07(01).
- M. Sutalhis, M. S., & Novaria, E. (2023). Pembelajaran Multikultural: Memahami Diversitas Sosiokultural Dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi (Jipp)*, 1(3). <https://doi.org/10.61116/Jipp.V1i3.181>

- Mahardika, Moch. D. G. (2020). Kerangka Konseptual Untuk Pendidikan Multikultural Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sejarah Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.17977/Um0330v3i2p136-145>
- Mazid, S., Prasetyo, D., & Farikah, F. (2020). Nilai Nilai Kearifan Lokal Sebagai Pembentuk Karakter Masyarakat. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 10(2). <https://doi.org/10.21831/jpk.V10i2.34099>
- Nanda, S. (2023). Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Tujuan, Ciri, Jenis & Contoh. In *Academy Brain*.
- Nursapia, H. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Wal Ashri Publishing*.
- Rukin. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin (Issue March)*.
- Sofyandi, & Pancasakti, R. (2022). Analisis Swot Pengelolaan Keragaman Karyawan Dealer Mobil Xyz Di Banten. *Desanta (Indonesian Of Interdisciplinary Journal)*, 2.
- Suhardi, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Diversitas Terhadap Efektivitas Organisasi. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 3(2). <https://doi.org/10.51878/Cendekia.V3i2.2304>
- Syauqani, S. (2019). Pengaruh Perbedaan Agama Dan Etnis Masyarakat Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Sosial. *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(1). <https://doi.org/10.21274/Dinamika.2019.19.1.25-46>