

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *Learning Organization* yang bertempat di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat. karakteristik sebuah organisasi dikatakan telah menerapkan konsep *learning organization* apabila memenuhi 5 indikator. Tetapi Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN belum sepenuhnya menerapkan *learning organization*, dikarenakan tidak memiliki visi misi lembaga. Namun itu tidak menjadi hambatan bagi pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Dan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan, pegawai diharuskan mempunyai nilai kompetensi seperti karakteristik keterampilan. kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu, jika bekerja tidak sesuai keterampilan maka akan sulit dalam mengerjakan pekerjaan. karakteristik organisasi pembelajaran system informasi dalam organisasi pembelajar sangat akurat, tepat waktu, tersedia untuk siapapun yang membutuhkannya dalam bentuk yang mudah digunakan. Dan system informasi yang berada di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN tepat dan akurat, dikarenakan menggunakan sumber dari internet dan ada beberapa yang system informasi dari dokumen tertulis. Maka Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN sudah menerapkan 4 dari 5 indikator karakteristik dalam menerapkan *learning organization* dikarenakan tidak memilikinya visi misi tersendiri.

langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN tidak sepenuhnya terlaksanakan dikarena tidak menciptakan visi misi organisasi dengan bantuan dari seluruh karyawan. Dikarenakan Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN tidak memiliki visi misi dan berpedoman kepada visi misi pusat. Namun sebuah organisasi dapat dikatakan

berjalan dengan baik apabila komunikasi dan pertukaran informasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan lancar, tanpa adanya kendala atau hambatan. Dalam sebuah lembaga setiap pegawai diharuskan untuk komitmen dalam pekerjaan dan mencari tahu pengetahuan baik dari luar dan dalam dan dapat memanfaatkan teknologi agar dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam pekerjaannya. Tetapi di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN belum ada pemetaan kompetensi kepegawaian. Dan ingin memperbaiki system kerja dengan pembagian kerja di setiap bidang, karena ada pembagian yang tidak sesuai dengan aturan. Bila bekerja sudah sesuai dengan SOP dan dapat bekerja seefektif mungkin dan menghindari banyak kesalahan dan disesuaikan dengan jam kerja maka tidak perlu kerja lembur karena tidak akan focus.

Faktor penghambat dibagi menjadi 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang terdapat di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN memiliki kesempatan untuk lebih tau informasi mengenai substansi program BKKBN. Dan perlu ditingkatkan kualitas latbang untuk sikap ASN terhadap loyalitas, kedisiplinan, tingkat kepemimpinannya. Namun sarana prasarananya, manajemennya kurang, untuk SDM, pembentukan tugasnya belum merata. Sedangkan untuk faktor eksternal latbang menjadi sukses karena kemitraan yang cukup bagus, BKKBN itu lembaga yang dikenal, dan anggaran sangat memadai. Dan pemerintah pun mendukung program yang direncanakan oleh latbang BKKBN. Tetapi adapun ancaman yang akan di hadapi latbang jika perubahan itu tidak kita perbaiki mengembangkan teknologi dengan baik kita akan tertinggal, dan masih ada pegawai yang sudah senior yang tidak bisa menggunakan teknologi dengan baik.

5.2 Implikasi

Berikut ini merupakan implikasi dari hasil penelitian terkait analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *learning organization* di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat:

5.2.1 Implikasi Teori

5.2.1.1 Karakteristik difokuskan kepada lembaga untuk menjadi learning organization yang dibagi menjadi 5 indikator diantaranya adanya visi misi bersama yang semua orang menyetujuinya, berpikir untuk memecahkan masalah atau mengerjakan pekerjaan, proses organisasi, kegiatan, fungsi, dan interaksi dengan lingkungan sebagai bagian dari sistem antar hubungan, terbuka saat berkomunikasi satu sama lain tanpa takut dikritik dan hukuman, tidak memikirkan kepentingan diri sendiri dan terfragmentasi kepentingan departemen untuk bekerjasama mencapai visi organisasi bersama.

5.2.1.2 Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan wawancara dengan informan dan validator untuk mengetahui kemungkinan dari bahan yang sudah dirancang sudah menerapkan learning organization pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN.

5.2.1.3 Faktor pendukung dan penghambat merupakan tahap akhir dari analisis potensi lembaga terkait penerapan learning organization yang dibagi kedalam faktor internal dan faktor eksternal.

5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan untuk analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *learning organization* di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN. Harapan diselenggarakannya penelitian ini yaitu sebagai acuan bahwa Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN belum sepenuhnya menerapkan *learning organization*.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat rekomendasi atau masukan terkait analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *Learning Organizatio* di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat, yaitu:

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat rekomendasi atau masukan terkait analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *Learning Organizatio* di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat merupakan penelitian yang dimana masih sebatas tahap awal analisa potensi lembaga dalam menerapkan *learning organization*. Kedepannya diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melaksanakan penelitian yang lebih menerapkan learning organization, dan lebih membahas mengenai komponen dari *learning organization* karena hasil dari penelitiannya sendiri tidak hanya bermanfaat bagi peneliti atau referensi bagi peneliti selanjutnya, akan tetapi untuk pegawai yang ada di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

5.2.2 Bagi Pegawai Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN

Sedangkan untuk analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *learning organization* di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat dapat lebih mengembangkan kembali kualitas pegawai dan teknologi yang semakin berkembang. Jika tidak di kembangan akan berdampak buruk pada kemajuan labang. Pentingya learning organization yaitu organisasi diwajibkan untuk belajar secara terus menerus untuk dapat menciptakan sesuatu hal yang baru dengan adanya kerjasama antar setiap individu di dalam organisasi untuk menghadapi segala kemungkinan yang ada di masa depan.