

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisis dan deskripsi data hasil penelitian pada bab 4, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. **Peta potensi *Learning Organization* di BPSDM Hukum dan HAM tergolong *almost good*.** Hal ini berarti bahwa di BPSDM Hukum dan HAM memungkinkan untuk dapat dibangun atau diterapkannya organisasi pembelajaran (*learning organization*). Namun demikian, masih tergolong tidak kuat (berada pada tingkatan yang berkisar dari *fair*, *almost good* dan *good*) dan skor rata-ratanya berada di bawah 30 (masih dibawah yang direkomendasikan oleh Marquardt). Hal ini berarti bahwa BPSDM Hukum dan HAM memiliki fondasi untuk dibangun atau diterapkannya organisasi pembelajaran (*learning organization*), namun masih harus dilakukan upaya-upaya / perbaikan-perbaikan yang *significant* guna terbangunnya *learning organization* itu. Untuk lebih jelasnya, peta potensi setiap sub-sistem *learning organization* di BPSDM Hukum dan HAM adalah sebagai berikut :
  - a. Untuk sub-sistem pembelajaran tergolong cukup kuat (23,82) untuk dapat menunjang terbangunnya *learning organization* di BPSDM Hukum dan HAM.
  - b. Sub-sistem organisasi tergolong kuat (25,06) untuk dapat menerapkan *learning organization*. Hal ini terkait dengan visi, budaya, strategi dan struktur organisasi sudah berjalan atau menunjang untuk terbentuknya organisasi pembelajaran di BPSDM Hukum dan HAM.
  - c. Untuk sub-sistem manusia termasuk kriteria hampir bagus / hampir kuat (24,95) untuk menunjang terbentuknya *learning organization*, yang terdiri dari pegawai, pimpinan, konsumen dan rekanan.
  - d. Sub-sistem pengetahuan tergolong cukup kuat (22,95), akan tetapi termasuk yang paling rendah diantara sub-sistem yang lainnya.

- e. Peta potensi sub-sistem teknologi tergolong kuat (24,64), yang mencakup teknologi informasi, pembelajaran berbasis teknologi dan penggunaan sistem pendukung kinerja elektronik.
- f. Peta potensi untuk keseluruhan sub-sistem dari *learning organization* yang terdiri dari *learning, organization, people, knowledge* dan *technology* tergolong hampir kuat (24,29) untuk dapat dibangunnya organisasi pembelajaran. Akan tetapi, seluruh rata-ratanya itu masih di bawah 30 (masih di bawah nilai yang direkomendasikan oleh Marquardt), artinya masih banyak usaha atau perbaikan yang harus terus dilakukan guna terbangunnya *learning organization*. Hal yang terpenting untuk dapat menerapkan *learning Organization* itu, adalah harus ada komitmen terlebih dahulu terutama dari pimpinan untuk mau menerapkannya.
- g. Terdapat perbedaan yang *significant* antara persepsi pegawai (staf) dan pejabat terhadap peta potensi *learning organization*. Hal ini terjadi pada tiga sub-sistem, yaitu *learning, people* dan *technology*. Persepsi pejabat terlihat cukup siap untuk dapat menerapkan *learning organization* dibandingkan dengan staf. Adapun untuk sub-sistem *organization* dan *knowledge*, pejabat dan staf memiliki persepsi yang sama.

**2. Strategi yang dapat dilakukan untuk membangun *Learning Organization* di BPSDM Hukum dan HAM adalah sebagai berikut :**

- a. Harus ada pemahaman dan komitmen memberdayakan seluruh sub-sistem yang dimiliki oleh BPSDM Hukum dan HAM (pembelajaran, organisasi, manusia, pengetahuan dan teknologi) yang disertai dengan kebijakan dan kemauan dari pimpinan level tertinggi untuk menjadi organisasi pembelajar,
- b. Perlu dikomunikasikan antar anggota organisasi (pejabat dan staf) tentang visi dari *Learning Organization*. Arah (*direction*) yang akan dituju oleh organisasi di masa mendatang (*vision*).
- c. Dalam proses pembelajaran, kesempatan belajar di BPSDM Hukum dan HAM hendaknya menyatu dengan program dan operasional organisasi.

- d. Memiliki dan menerapkan teknologi terbaik untuk *the best learning*, mendapatkan dan menerapkan teknologi terbaik untuk pembelajaran terbaik, dengan cara meningkatkan kecanggihan teknologi informasi (*information technology sophistication*), karena dengan hadirnya teknologi informasi semacam itu, maka pengumpulan, analisis dan penyebaran informasi dapat dilakukan secara lebih cepat dan terkoordinasi sehingga akan meningkatkan sensitivitas terhadap perkembangan pengetahuan di luar organisasi serta akan meningkatkan kecepatan dan keteraturan/ketertiban proses alih pengetahuan di dalam organisasi.
- e. Beradaptasi, melakukan *improving* dan *learn continuously*, Mentransformasi budaya organisasi pada sebuah *continuous learning* dan peningkatan berkelanjutan (*improvement*), Penguasaan secara individual pengetahuan dan keterampilan yang berguna bagi organisasi serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tadi secara kreatif, maksudnya mampu memperluas kegunaan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (terwujudnya *personal mastery*), melalui *individual learning process* yang efektif yaitu : a) berdasarkan data-data atau informasi yang obyektif, b) menggunakan metode ilmiah, c) memungkinkan individu untuk melakukan sebagai percobaan/eksperimen, d) memungkinkan individu untuk belajar dari pengalaman masa lalunya, e) memungkinkan individu untuk belajar dari individu yang lain, f) mampu merubah perilaku dan tindakan individu, g) meningkatkan kemampuan dan kinerja individu.
- f. Pemimpin menunjukkan dan menjadi model dalam komitmen untuk belajar. Budaya organisasi yang sangat menghargai kesediaan untuk belajar, mendorong dan menghargai eksperimentasi serta mendorong rasa tanggung jawab terhadap apa yang telah dipelajari (*corporate learning culture*).

- g. Memberdayakan dan mendorong pegawai serta mendorong, mengharapkan dan memperluas belajar pada tingkatan individu, kelompok dan organisasi, Menghubungkan belajar dengan operasional bisnis dan menetapkan strategi organisasi dalam pembelajaran, Pengembangan kemampuan kerja kelompok, di sini iklim keterbukaan dan saling percaya merupakan prasyarat terjadinya *team learning process* sehingga memungkinkan adanya komunikasi baik intra kelompok kerja maupun antar kelompok kerja dalam organisasi.
- h. Dalam penerapan teknologi, hendaknya seluruh pegawai difasilitasi dengan komputer dan mempunyai akses terhadap internet dan istem informasi yang dimiliki oleh BPSDM Hukum dan HAM sesuai dengan bidang tugasnya. Selain itu, website yang dimiliki oleh BPSDM Hukum dan HAM juga dimanfaatkan sebagai sarana informasi dan selalu *diupdate* dengan teratur.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan tentang analisis peta potensi *learning organization* di BPSDM Hukum dan HAM, maka pada tesis ini penulis menawarkan beberapa saran yang kiranya bermanfaat bagi penambilan keputusan di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM, diantaranya adalah bahwa para pejabat dan pegawai harus memahami benar peran mereka dalam mengarahkan organisasi ke arah pembelajaran melalui penguasaan aspek-aspek yang mendukung untuk menggerakkan organisasi dan manusia, utamanya dalam rangka mengantisipasi perubahan yang terjadi. Selain itu, diharapkan mereka harus dapat memahami pentingnya melakukan ke arah yang lebih baik, sehingga mampu untuk bertahan dan berkembang. Perubahan tersebut dapat dikelola dengan menggunakan model organisasi pembelajar (*learning organization*). Satu hal (contoh kegiatan) yang memungkinkan untuk dilakukan adalah *learning campaign* untuk memberikan kesadaran dan wawasan baru di segenap bagian organisasi, misalnya : melalui poster, *post card*, dan stiker. Strategi ini adalah untuk meyakinkan hati dan pikiran segenap pegawai bahwa organisasi pembelajar yang ditetapkan sungguh berguna, baik dan positif, baik untuk organisasi maupun untuk dirinya sendiri.

Selain itu, perlunya ditingkatkan aspek dinamika pembelajaran baik secara individu, tim/kelompok maupun organisasi dengan cara pelatihan-pelatihan yang berkelanjutan, penggunaan metode-metode yang efisien dan efektif, adanya dukungan dalam pengelolaan dan pengembangan dari proses pembelajaran. Pendekatan terhadap karyawan guna mendorong dan menjelaskan metodologi yang digunakan dalam mempercepat pembelajaran, seperti : diskusi informal, mengadakan studi banding ke organisasi lain, memberikan fasilitas multimedia, dan penerbitan buletin secara rutin dan berkelanjutan. Ada baiknya, jika transformasi organisasi dari Pusdiklat menjadi BPSDM Hukum dan HAM disertai dengan adanya transformasi pula baik secara visi, budaya, strategi dan struktur dengan cara mengambil sebuah *future search conference* untuk pengembangan wawasan dari organisasi pembelajar, memperoleh dukungan dari pucuk pimpinan untuk memasuki organisasi pembelajar.

Untuk dapat meningkatkan kemampuan guna menerapkan *learning organization* di BPSDM Hukum dan HAM, terutama dalam proses dinamika pembelajaran, perlu ditingkatkan misalnya dengan adanya kebijakan yang nyata untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk belajar. Kesempatan untuk mengikuti studi banding, pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan bidang kerja / tugas serta dorongan yang memicu timbulnya ide-ide baru perlu terus ditingkatkan pelaksanaannya yang menyeluruh pada seluruh pegawai. Adanya pemberian penghargaan terhadap individu dan kelompok yang melakukan pembelajaran dan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya baik secara formal maupun informal, sehingga dapat menimbulkan semangat dan merasa dihargai. Dalam hal ini perlu dikaitkan antara pembelajaran dengan sistem pengembangan sumber daya manusia. Misalnya dalam pengembangan karir pegawai yang jelas sehingga akan menambah motivasi untuk terus menerus melakukan pembelajaran.

Selain itu, diperlukan juga pemahaman dan usaha-usaha untuk memahami visi dan misi BPSDM Hukum dan HAM, sehingga menimbulkan pemahaman yang seragam mulai dari pimpinan dan staf terhadap pola pemikiran yang universal terhadap tujuan organisasi. Hal ini menghindari adanya pemikiran yang terkotak-kotak, mementingkan pusat atau bagian, kelompok dan lain-lain sehingga

sering menimbulkan kebijakan yang tidak mencapai sasaran dan tidak saling mendukung serta berbenturan. Perlu juga dilakukan adanya tindak lanjut hasil pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil pembelajaran baik yang dilakukan oleh pejabat maupun staf, sehingga dapat dimanfaatkan oleh seluruh pegawai. Meningkatkan kemampuan dan keahlian kepada seluruh pegawai untuk lebih memahami dalam menggunakan teknologi informasi, karena seringkali teknologi sudah ada tetapi sumber daya manusianya yang menanganinya belum siap sehingga teknologi informasi yang ada, tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Dalam penelitian ini konsep teori *learning organization* diterapkan dalam organisasi publik, yang kondisi organisasi dan budayanya berbeda dengan organisasi bisnis ataupun BUMN yang telah berupaya untuk menerapkan konsep *learning organization* ini.