

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Terdapat faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi budaya belajar mandiri dan berkelanjutan sesuai model London dan Smither bahwa untuk menumbuhkan budaya belajar mandiri dan berkelanjutan dalam organisasi dipengaruhi oleh 3 peran utama yaitu peran organisasi, peran atasan langsung dan karakteristik individu yang kesemuanya merupakan faktor internal. Selain itu terdapat juga faktor eksternal yaitu faktor peluang pada budaya belajar mandiri dan berkelanjutan berupa regulasi, kerjasama dengan organisasi lain kemudian faktor tantangan yaitu karakter heterogen pada pemerintah daerah untuk meningkatkan kepercayaan publik dan menyesuaikan diri dalam perkembangan zaman.

Implikasi praktis strategi budaya belajar mandiri dan berkelanjutan dengan mewujudkan organisasi pembelajar di Pemerintah Kota Tangerang berbentuk sistem *Corporate University* yang dapat menetapkan tujuan pengembangan, dan melacak kemajuan pembelajaran. Selain perannya sebagai peran organisasi, Pemerintah Kota Tangerang juga memperhatikan peran atasan langsung dan karakteristik individu, PNS perlu diberikan fleksibilitas dan didorong untuk bertanggung jawab atas pembelajaran mereka sendiri dan menyadari bahwa pembelajaran adalah proses sepanjang karier. Penerapan *reward* dan *punishment* yang jelas dan transparan harus untuk menjadi motivasi PNS untuk tergerak dan berada dalam jalur pembelajar berkelanjutan. Faktor peluang harus ditangkap dan dimanfaatkan sebaik mungkin dan faktor tantangan dapat menjadi pemacu PNS untuk menumbuhkan budaya belajar mandiri dan berkelanjutan.

#### B. Saran

1. Pemerintah Kota Tangerang idealnya membentuk organisasi pembelajar berbentuk sistem *Corporate University* untuk menguatkan peran organisasi dalam budaya belajar mandiri dan berkelanjutan.

2. Untuk menjawab tantangan keberagaman tugas dan fungsi di Pemerintah Kota Tangerang, membentuk akademi dan program yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dan perkembangan era terkini.
3. Atasan langsung dan Individu perlu diberikan fleksibilitas akses, metode dan waktu pembelajaran sesuai dengan karakter individu.
4. Pemerintah Kota Tangerang perlu mengatur *reward* dan *punishment* dalam pembelajaran yang jelas dan transparan untuk memotivasi PNS dalam membentuk budaya belajar mandiri dan berkelanjutan.



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR PUSTAKA

- Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F. (2022). Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An integrative review and framework. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100854>
- Baharudin. (2017). The Application of Analysis in the Strategic Plan Education. *Seminar Pendidikan Nasional, VIII(2)*, 209–222.
- Breda-verduijn, H. Van, & Heijboer, M. (2016). *Learning culture, continuous learning, organizational learning anthropologist*. 48(3), 123–128. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2015-0074>
- Chanani, U. L., & Wibowo, U. B. (2019). *A Learning Culture and Continuous Learning for a Learning Organization*. 2019, 591–598. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i17.4686>
- Clardy, A. (2018). *70-20-10 and the Dominance of Informal Learning: A Fact in Search of Evidence*. 1–26. <https://doi.org/10.1177/1534484318759399>
- David, F. R. (2009). Manajemen Strategis Konsep. *Manajemen Strategis Konsep*.
- Guisan, & Carmen, M. (2009). *Government Effectiveness , Education , Economic Development And Well-Being: Analysis Of European Countries In Comparison With The United States And*. 9.
- Hackman, J. R. (2004). The psychology of self-management in organizations. Dalam *Psychology and work: Productivity, change, and employment*. <https://doi.org/10.1037/10055-003>
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Jain, S., & Martindale, E. T. (2010). *Facilitating Continuous Learning : A Review of Research and Practice on Individual Learning Capabilities and Organizational Learning Environments* Smita Jain University of Memphis. 1986, 288–297.
- Jannah, M., & Jubaedah, E. (2021). Belajar Mandiri Sebagai Model Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 213–219.
- Jati, W. R. (2015). Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia? *Populasi*, 23(1), 1. <https://doi.org/10.22146/jp.8559>
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Empowered self-development and continuous learning. *Human Resource Management*, 38(1), 3–15.

[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199921\)38:1<3::AID-HRM2>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199921)38:1<3::AID-HRM2>3.0.CO;2-M)

- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Dalam *Zifatama Publisher*.
- Moelong, L. J. (2004). Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*.
- Moleong, L. J. (2019). Moleong, " Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi". Bandung : Remaja Rosdakarya. *PT. Remaja Rosda Karya*.
- Mukri, S. G. (2018). Menyongsong Bonus Demografi Indonesia. 'Adalah, 2(6). <https://doi.org/10.15408/adalah.v2i6.8223>
- Muktyas, I. B., Amin, M., & Fajarudin, F. (2022). Pelatihan ( Pengimbasan Master Trainer ) Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Guru Mata Pelajaran Matematika SMP Kabupaten Bogor. *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 7(2), 308–317. <https://doi.org/10.30653/002.202272.78>
- Mutiara Fauziah, N., & Wahyu Prasetyo, A. (2019). *Asn Corporate University : Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif A Sn Corporate University : A Concept Of Civil Service*. 51–62.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3). <https://doi.org/10.2307/256657>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Rademakers, M. (2005). Corporate universities: Driving force of knowledge innovation. Dalam *Journal of Workplace Learning* (Vol. 17, Nomor 1–2). <https://doi.org/10.1108/13665620510574513>
- Rangkuti, F. (2006). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis - Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis untuk Menghadapi Abad 21. Dalam *PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Soetrisno, A. P., Riset, J., & Dan, B. (2018). Kinerja Karyawan (Studi di PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurisma*, VIII(1), 62–76.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Dalam *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.

- Sumanti, R. (2018). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 8(2), 115–129.
- Sutikno, A. N. (2020). Bonus Demografi Di Indonesia. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(2), 421–439. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.285>
- Trisdiono, H. (2013). Belajar Mandiri : Konsep Dan Penerapannya. *Kemendikbud*.
- Wafa, R., Basri, Y. M., & Desmiyawati. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Partisipasi Masyarakat dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 4(1), 60–71.
- Zhu, M., & Doo, M. Y. (2022). The relationship among motivation, self-monitoring, self-management, and learning strategies of MOOC learners. *Journal of Computing in Higher Education*, 34(2). <https://doi.org/10.1007/s12528-021-09301-2>

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A