

MEKANISME *LEARNING ORGANIZATION* PADA PENERAPAN *E-GOVERNMENT* DI KOTA MAKASSAR

Ali Imran sadiq
Widyaiswara BDK Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesiapan madrasah menghadapi akreditasi melalui model pembinaan holistik oleh pengawas madrasah. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil isian instrumen EDM, serta data sekunder diperoleh dari data dokumentasi. Tingkat kesahihan dan keandalan data melalui pengabsahan data dengan memeriksa tingkat kredibilitas, transferabilitas, kebergantungan dan konfirmabilitas. Data di analisis menggunakan teknik analisis data kuantitatif untuk menentukan level kinerja pemenuhan EDM dan teknik analisis data kualitatif melalui proses data collection, data display dan conclusion/verification untuk memperoleh data tentang pelaksanaan pembinaan holistik pengawas madrasah. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa penerapan model pembinaan holistik pengawas madrasah merupakan model pembinaan yang dilaksanakan dengan menggabungkan beberapa kegiatan pembinaan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan madrasah sesuai dengan 8 Standar Nasional Pendidikan dalam bentuk pembinaan pemenuhan evident EDM yang terdiri dari kedisiplinan, pengembangan diri, proses belajar, sarprasa dan pembiayaan. Model pembinaan holistik dilaksanakan dengan menggabungkan beberapa kegiatan sesuai dengan program pengawas madrasah pada 3 tahapan pelaksanaan pembinaan yaitu tahap based line, tahap pelaksanaan dan tahap endline yang dapat meningkatkan kesiapan madrasah dalam menghadapi akreditasi madrasah dalam rangka pemeringkatan mutu madrasah.

Kata Kunci: *Pembinaan Holistik, EDM, Akreditasi Madrasah*

Abstract

This study aims to describe the readiness of Madrasah attends the accreditation through a holistic coaching model by madrasah supervisors. The research data included primary data from interviews and the results of EDM instrument entry, as well as secondary data from documentation data. Data validation checks the level of credibility, transferability, dependability, and confirmability to determine the data's validity and reliability. To obtain data on the implementation of holistic coaching for madrasah supervisors, the data were analyzed using quantitative data analysis techniques to determine the performance level of EDM compliance and qualitative data analysis techniques through the data collection process, data display, and conclusion or verification. The results of the study show that; the holistic model of madrasah supervisors is a coaching model that combines several coaching activities to improve the quality of madrasa education by the 8 National Education Standards in the form of fostering the fulfillment of evident EDM, which consists of discipline, self-development, learning process, infrastructure, and financing. The holistic coaching model is implemented by the madrasa supervisor program by combining several activities at three phases of coaching implementation, namely the baseline stage, the implementation stage, and the end-line stage, which can improve madrasah readiness in facing madrasa accreditation to rank madrasa quality.

Keywords; *holistic development, Madrasah self-assesment, Madrasah accreditation*

PENDAHULUAN

E-Government merupakan pemerintahan yang berbasis elektronik untuk meningkatkan dan memudahkan

pelayanan publik. Pelayanan publik yang berkualitas di era teknologi informasi dan komunikasi, harus mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat

How to cite: Imran Sadiq, Ali (2022) Mekanisme *Learning Organization* Pada Penerapan *E-Government* Di Kota Makassar, *Baruga: Jurnal Ilmiah BDK Makassar*, Volume 11 No. 2 / Maret 2022

P- ISSN : 1978-2233 | E-ISSN: 2830 - 2524

Published by: BDK Makassar

terhadap pelayanan yang diperoleh secara cepat, lugas, dan transparan. Menjadi kebutuhan pemerintah untuk mengintegrasikan teknologi dalam pelayanan publik serta tahapan atau prasyarat pemerintah era revolusi industri 4.0 yang mengarah ke era digitalisasi.

Pelaksanaan *e-Government* sebagai salah satu model penyelenggaraan pelayanan publik berbasis teknologi informasi dan komunikasi. *E-Government* telah terbukti di beberapa negara menunjukkan perubahan peningkatan yang signifikan dalam kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat. *E-Government* telah menjadi program prioritas instansi pemerintah, baik di pusat maupun daerah di seluruh dunia, yang tidak hanya dipandang sebagai proyek yang menjadi trend di kalangan pemerintah, tetapi mengarah pada bagaimana meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan efektifitas serta kualitas pelayanan yang diharapkan dapat bermuara pada terciptanya *good government*.

Pelayanan publik di Indonesia berbasis *e-Government* belum menunjukkan hasil yang memadai bahkan cenderung dalam prosesnya justru menjadi penyebab patologi dalam proses implementasinya. Khususnya di Kota Makassar masyarakat belum memahami konsep *e-Government*, sehingga penelitian ini sebagai sebuah Langkah dan rujukan serta referensi dalam penggunaan dan pemanfaatan *e-Government* bagi masyarakat kota Makassar. Masih sedikit Kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah yang memanfaatkan teknologi dalam proses pelayanan publik. Penerapan *e-Government* memang akan menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya karena akan melibatkan sumber daya manusia, sistem, struktur

bahkan manajemen serta budaya organisasi. Sebagian besar kegagalan implementasi *e-Government* disebabkan karena tidak didukung oleh pengembangan *capacity building* setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, (Robertson, P., & Seneviratne, S, 1995).

E-Government

E-Government mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh lembaga pemerintah (seperti Jaringan Area Luas, Internet, dan komputasi bergerak) yang memiliki kemampuan untuk mengubah hubungan dengan warga, bisnis, dan cabang pemerintahan lainnya. Inti dari *e-Government* adalah pemanfaatan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara Pemerintah dengan pihak lain. Penggunaan teknologi informasi kemudian menghasilkan bentuk-bentuk hubungan baru seperti: G to C (Government to Citizen), G to B (Government to Business Enterprises), dan G to G (inter-agency relationship), (Rahardjo, 2006). *E-Government* berarti bagaimana memanfaatkan fasilitas teknologi informasi bagi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan. Dalam komunitas riset ada perdebatan tentang penggunaan yang benar dari kedua istilah tersebut. *E-Government* didefinisikan (Visser, 2009) sebagai "penggunaan teknologi informasi untuk mendukung operasi pemerintah, melibatkan warga, dan menyediakan layanan pemerintah.

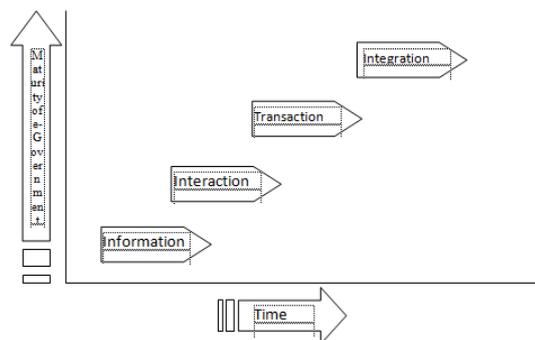
Kelompok Kerja *E-Government* di Negara Berkembang menyatakan bahwa *E-Government* adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mempromosikan pemerintahan yang efektif dan efisien, memfasilitasi layanan pemerintah yang dapat diakses, meningkatkan akses warga terhadap informasi, dan membuat pemerintah lebih

akuntabel ketika dihadapkan . dengan warga negara. *E-Government* melibatkan teknologi internet, telepon, pusat komunitas, perangkat nirkabel, dan sistem komunikasi lainnya (Shailendra, 2007). *E-Government* sebagai istilah umum mengacu pada layanan yang disediakan oleh departemen, pemerintah dan kantor regional yang didasarkan pada penggunaan jaringan web.

Mengenai *E-Government* secara global yang dilakukan oleh American Society for Public Administration (ASPA) dan United Nations Division for Public Economic and Public Administration (UNDPEPA 2011) mengembangkan ukuran kehadiran website yang mewakili lima tahap perkembangan yang berbeda dalam *e-Government*, yaitu :

1. Tahap kemunculan adalah tanda pertama dari kehadiran online resmi pemerintah.
2. Tahap upgrade, website pemerintah menjadi lebih banyak dan informasi di website menjadi lebih dinamis.
3. Tahap interaktif dicapai ketika pengguna dapat mengunduh formulir dan berkomunikasi dengan pegawai pemerintah di internet dan ketika pengguna dapat membayar layanan dan melakukan aktivitas serupa lainnya secara online dikategorikan sebagai transaksional.
4. Tahap mulus adalah tahap akhir dari *e-Government*, ketika misalnya layanan elektronik terintegrasi melintasi batas-batas administrative (UNDPEPA, & ASPA, 2001).
5. Model *e-Government* yang dikemukakan (Anwaruddin, 2004) berupa pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah melalui *e-Government* umumnya dikemas dalam tiga bentuk informasi, yaitu sebuah. a) Publikasi, dilakukan melalui komunikasi satu arah dimana pemerintah mempublikasikan

berbagai data dan informasi yang dapat diakses secara bebas dan langsung oleh publik; b)Interaksi, dimana masyarakat dapat berkomunikasi dengan dua cara dengan pemerintah, baik secara langsung (misalnya dengan chatting) maupun tidak langsung (melalui email atau newsletter); dan c)Transaksi, dimaksudkan untuk kegiatan pengiriman uang dari satu pihak ke pihak lain yang dilakukan secara aman dan privasi. Secara rinci dapat diamati pada gambar di bawah ini:



Step *E-Government* (Moon, 2005)

Kemampuan organisasi pemerintah untuk menyesuaikan diri dengan laju perubahan pemanfaatan teknologi *e-Government* tidak hanya ditentukan oleh kesiapan kemauan politik yang terdiri dari dana, infrastruktur teknologi dan kerangka hukum atau kebijakan yang mendukung, tetapi ada kebutuhan menjadi terciptanya sumber daya manusia yang memiliki kapasitas memadai yang tidak hanya diperoleh dari pelatihan dan pendidikan, tetapi diperoleh melalui penciptaan iklim pembelajaran.

Perubahan membutuhkan adaptasi organisasi terhadap lingkungan yang berubah secara perlahan juga

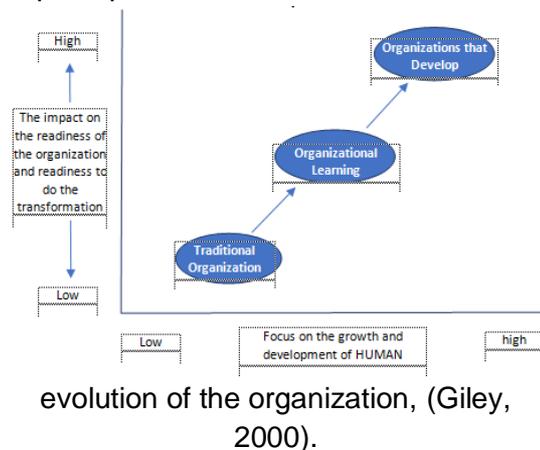
merupakan proses pembelajaran bagi sebuah organisasi. Dalam fokusnya adalah perlunya menciptakan budaya belajar yang dapat ditumbuhkan melalui penciptaan pembelajaran organisasi (*Learning Organization*), (Schein, 2004). Organisasi baik sebagai organisasi publik maupun organisasi bisnis harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan melalui *Learning Organization*.

Terciptanya *Learning Organization* atau organisasi pembelajaran membuat organisasi mampu melakukan proses belajar mandiri (*self learning*) secara berkesinambungan sehingga organisasi tersebut memiliki 'kecepatan berpikir dan bertindak' dalam merespon berbagai perubahan yang muncul. Apalagi karena perubahan organisasi yang terjadi akibat pengaruh teknologi akan terjadi dengan pola dan bentuk yang sangat sulit diprediksi dengan baik dalam alur kerja, struktur, sistem dan filosofi organisasi publik. Pada dasarnya urgensi organisasi pembelajar suatu organisasi di mana orang-orang mengembangkan kapasitasnya secara terus menerus untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, di mana pola pikir luas baru dan terpupuk, di mana aspirasi kolektif dipoles, di mana orang-orang belajar tanpa henti untuk melihat segala sesuatu bersama-sama, (Senge, 1990). Harus menerapkan prinsip-prinsip organisasi pembelajar karena perubahan iklim kerja dan prosedur kerja akibat pemanfaatan TI dalam konteks *e-Government*, maka organisasi harus membudayakan dan menyadari pentingnya organisasi pembelajar agar dapat memahami dan melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi.

Adapun yang perlu kita diskusikan sebagai peneliti, mahasiswa, dosen dan Widyaiswara adalah bagaimana *Learning Organization* memiliki peran penting

dalam *E-Government* dalam meningkatkan pelayanan publik sesuai dengan amanat konstitusi di Indonesia.

Transformasi Organisasi Keberhasilan suatu organisasi dalam membangun organisasi pembelajar, maka pada akhirnya organisasi tersebut akan mengarah pada perluasan organisasi (*developmental organization*). Giley & Maycunich, (2000) menggunakan pendekatan praktis untuk mentransformasikan organisasi menjadi organisasi yang berkembang melalui kajian organisasi sehingga organisasi yang berkembang memiliki kapasitas yang tinggi dalam update dan tentunya memiliki daya saing yang tinggi. Pandangan ini menegaskan bahwa posisi organisasi pembelajar dalam teori organisasi menjadi penting. Secara rinci dapat dipahami melalui skema berikut:



Ada beberapa mekanisme yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan yang menyebabkan perubahan organisasi mampu beradaptasi dengan cara:

1. Mengubah struktur yaitu menambah satuan, mengurangi satuan, mengubah posisi satuan, menggabungkan sejumlah satuan tugas yang lebih besar, memecah bagian dari satuan – satuan yang lebih kecil, mengubah sistem sentralisasi menjadi desentralisasi

atau sebaliknya sebaliknya, ubah rentang kendali sempit yang lebar, perinci kembali aktivitas atau tugas, tambahkan kantor, kurangi kantor.

2. Mengubah sistem kerja yang mampu meliputi tata cara, tata aliran, tata krama dan syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan.
3. Change people, dalam arti perubahan sikap, perilaku, perilaku, peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari jabatan.
4. Ganti peralatan kerja (Sutarto, 2002).

Terciptanya organisasi yang memiliki karakteristik sebagai organisasi pembelajar memiliki model yang didasarkan pada kecenderungan iklim dan lingkungan yang berkembang di dalam organisasi tersebut. Perbedaan model organisasi pembelajaran sebenarnya muncul karena adanya perbedaan definisi yang diberikan oleh para ahli. Seperti yang dikemukakan oleh Senge (1990) bahwa secara teoritis, organisasi pembelajaran pada hakekatnya merupakan perubahan dan perkembangan yang berkesinambungan sehingga modelnya tidak memungkinkan adanya keseragaman. Model yang muncul sebagai acuan untuk lahir secara aktual dan diidentifikasi langsung dari hasil kajian terhadap praktik pembelajaran organisasi baik yang berkaitan dengan struktur, maupun yang berkaitan dengan budaya dan perilaku organisasi.

Berikut ini akan disajikan beberapa model yang menunjukkan karakteristik dan komponen organisasi pembelajaran yang tidak ada kaitannya dengan model yang dibutuhkan dalam pengembangan dan implementasi *e-Government*.

Model pertama yang ditawarkan oleh Senge (1990) dalam bukunya *The Fifth Discipline* yang menjadi acuan dasar dari semua model yang muncul terkait

dengan *Learning Organization* (LO) oleh banyak peneliti. Berdasarkan definisi Senge (1990) untuk membangun lima prinsip disiplin LO yang menyatakan bahwa organisasi harus mengembangkan lima disiplin utama yaitu (1) penguasaan pribadi, (2) tim belajar, (3) model mental, (4) visi bersama, dan (5) pemikiran sistem. Senge (1990)[7]. menegaskan bahwa kelima prinsip-prinsip ini adalah unsur-unsur yang diperlukan bagi organisasi untuk tumbuh, berubah, dan terus belajar. Selanjutnya, kelima prinsip tersebut dijadikan dasar agar organisasi dapat membangun kemampuan untuk memperluas kapasitas berinovasi dan menciptakan kesuksesan bagi masa depan mereka sendiri.

Kelima disiplin ilmu tersebut dibagi menjadi dua kategori sesuai dengan fokus utamanya adalah individu atau kelompok (Senge P. M., 1990). Kategori pertama mencakup penguasaan pribadi, model mental, dan pemikir sistem yang berfokus pada perilaku dan praktik individu dalam suatu organisasi. Penguasaan pribadi adalah disiplin "terus-menerus memperjelas dan memperdalam visi pribadi kita, memfokuskan energi kita, mengembangkan kesabaran, dan melihat realitas secara objektif" (Senge P. M., 1990). Penguasaan pribadi adalah pengendalian diri secara terus menerus atas kegiatan, tujuan, dan hasil yang bermakna (Lawrence, 2009). Ini disebut sebagai proses komitmen pribadi terhadap visi, keunggulan, dan pembelajaran sepanjang hayat (Bierema, 2001). Model mental adalah "asumsi yang tertanam generasi, atau bahkan gambaran yang mempengaruhi bagaimana seseorang memahami dunia dan bagaimana mengambil tindakan" (Senge P. M., 1990).

Kategori kedua mencakup disiplin visi bersama dan tim belajar. Disiplin membangun visi bersama dan tim belajar berbeda dari ketiganya yang keduanya secara inheren secara kolektif (Senge P. M., 1990). Amalan dari kedua disiplin ilmu tersebut adalah bahwa setiap orang terlibat dalam kegiatan kelompok. Visi bersama berarti bahwa visi atau tujuan individu diintegrasikan ke dalam visi bersama organisasi. Terakhir, pembelajaran tim perlu dikembangkan untuk menciptakan organisasi pembelajaran. Menurut argumen ini bahwa organisasi belajar dapat dibentuk melalui tim belajar, karena membangun tim belajar bersumber dari pembelajaran individu.



The five Principles of the *Learning Organization* (Senge, 2002)

Model Senge (1990) menekankan penguatan sistem berpikir dan mengubah cara berpikir manajer organisasi. Implikasi penting dari fokus ini dapat ditemukan di tingkat manajemen organisasi. Secara khusus disebutkan bahwa semakin banyak orang pada level kepemimpinan berpikir dalam gambaran besar, mampu melakukan segala sesuatu dengan lebih baik akan menjadi dasar perubahan budaya organisasi menjadi budaya belajar. Bierema (1999) menggunakan citra DNA atau hologram sebagai metafora untuk memodelkan organisasi pembelajaran. Senge menekankan bahwa keseluruhan lebih dari jumlah bagian-bagiannya. Bahwa dalam visi bersama setiap orang menyepakati visi bersama. Artinya, setiap orang harus sepakat untuk

membuang cara berpikir lama dan rutinitas standar yang sering mereka gunakan untuk memecahkan masalah atau melakukan pekerjaan. Anggota menganggap semua proses organisasi, kegiatan, fungsi dan interaksi dengan lingkungan sebagai bagian dari sistem hubungan timbal balik. Orang-orang berkomunikasi secara terbuka satu sama lain (melintasi batas vertikal dan horizontal) tanpa takut dikritik atau dihukum. Setiap orang harus menafikan kepentingan pribadi dan kepentingan fragmental untuk bekerja sama dalam mencapai visi bersama organisasi. (Senge P. M., 1990).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif yang dimaksudkan sebagai suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki untuk menggambarkan atau menggambarkan keadaan subjek atau objek yang diteliti (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada masa sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada. tampil atau apa adanya dengan metode deskriptif interpretatif (Denzim, 1994).

Penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada tahapan penelitian mulai dari analisis perubahan mekanisme pelayanan publik, keberadaan dimensi organisasi pembelajar dan peran organisasi pembelajar menjadi daya dukung terhadap keberhasilan organisasi pembelajaran. *e-Government* berbasis pelayanan publik di Kota Makassar.

Sumber data penelitian ini diperoleh dari informan kunci yaitu Kepala Dinas Kominfo Kota Makassar, dan informan biasa adalah Tim Ahli *e-Government* Pemkot Makassar, super admin, operator dinas Kominfo Kota Makassar. Teknik pengumpulan data menggunakan Wawancara melalui

pedoman wawancara dan observasi menggunakan pedoman observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh tentang mekanisme LO pada *e-Government* di Kota Makassar diperoleh dari hasil wawancara pada informan tentang (1) penciptaan dukungan manajemen puncak, (2) pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, (3) pengembangan umpan balik di semua lini dan (4) penyediaan dan pengembangan SIM (Sistem Informasi Manajemen)

Perubahan adalah suatu hal yang pasti dan abadi pada dirinya sendiri perubahan itu adalah perubahan. Organisasi pembelajaran merupakan media untuk menjawab tantangan baik secara global maupun internal organisasi, semua organisasi akan dituntut untuk melakukan pengorganisasian peserta didik agar tidak ketinggalan zaman. perubahan.

berdasarkan penelitian organisasi peserta didik dapat berjalan dengan baik dengan dukungan pimpinan. jadi, faktor kepemimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia karyawan dan memberi kesempatan merupakan faktor mutlak dalam perjalanan organisasi pembelajaran.

Organisasi pembelajar dalam rangka *e-Government* berupa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusat dan di Daerah dalam bentuk program bimbingan teknis, Bengkel layanan manajemen berbasis *e-Pemerintah* agar pengelola *e-Government* memiliki kapabilitas yang memadai untuk mendukung efektifitas implementasi *e-Government*.

Menurut informan bahwa selain melalui Pelatihan, Bimbingan Teknis dan Workshop, pegawai memperoleh pengetahuan tentang pengelolaan webmail, e-attendance, website, simpeg, serta penulisan news release melalui penciptaan budaya belajar berupa pembelajaran otodidak atau mengajukan pertanyaan kepada tim pendukung, faq di help desk apakah pelaksanaan bimbingan teknis dan pendampingan khusus berada di masing-masing unit kerja. Keterangan informan ini menunjukkan bahwa terlaksana mekanisme LO dalam bentuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, dan pengembangan umpan balik di semua lini

Organisasi pembelajar dalam kerangka *e-Government* berupa pengembangan umpan balik di semua tingkatan organisasi menyadari proses yang membuat para pegawai saling memberikan umpan balik antara satu sama lain berkenaan dengan *e-Government* dengan cara saling bertukar pikiran. informasi tentang aplikasi internal dalam pendidikan Masing-masing serta saling mendukung dan komunikasi dengan semua anggota tim pengembang aplikasi, tim pengembang infrastruktur, jaringan.

Hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pelaksanaan umpan balik dalam bentuk strategi tanya jawab melalui aplikasi sms/chat center disertakan dengan help desk operator di Kota Makassar. Temuan ini merupakan bagian dari pengembangan umpan balik di semua lini sebagai salah satu dari ciri mekanisme LO.

Temuan penelitian pada unsur penyediaan dan pengembangan SIM (Sistem Informasi Manajemen) ditemukan pula di lokasi penelitian. Hasil

observasi menunjukkan bahwa Organisasi pembelajaran dalam rangka *e-Government* menyediakan SIM dalam bentuk SMS service center termasuk tim pendukung *e-Government* 24 jam melalui telepon yang fokus pada diskusi dan umpan balik dalam menjalankan sistem penerapan *e-Government*. Secara khusus Manfaat SIM selama implementasi *e-Government* adalah (1) mengakomodasi dan menjawab segala kebutuhan organisasi regional (WTO) dalam Lingkup Pemerintahan termasuk yang berkaitan dengan *e-Government*, (2) sarana pertukaran informasi dalam penyelesaian pekerjaan (3) sarana pengaduan masyarakat.(4) disiplin tersebut dibagi menjadi dua kategori menurut fokus utamanya adalah individu atau kelompok (Senge, 1990).

Kategori pertama mencakup penguasaan pribadi, model mental, dan pemikir sistem yang berfokus pada perilaku dan praktik individu dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian aparatur sipil negara di kota makassar secara mental relatif siap menghadapi perubahan dengan hadirnya organisasi pembelajar. Walaupun ada perubahan pola individu dimana rata-rata pegawai sudah bisa menggunakan aplikasi namun perlu ditingkatkan lagi tentang disiplin dan etos kerja serta pegawai di lini pelayanan sehingga seharusnya pegawai negeri sipil dibutuhkan dan mengembangkan kemampuan sumber dayanya lebih baik dari pada keterampilan dan pengendalian emosi. Pada tahapan ini dibutuhkan komitmen yang kuat kepada pimpinan dinas dan walikota makassar dalam hal pengembangan SDM.

Kategori kedua termasuk disiplin dalam tim berbagi visi dan pembelajaran.Seperti yang dibahas di atas organisasi pembelajaran dapat dijalankan baik melalui disiplin, karyawan

dituntut untuk selalu menempatkan disiplin, baik secara individu maupun dalam tim. Karena dalam tim mereka saling belajar antar karyawan sehingga mereka sadar bahwa karyawan yang bekerja sebagai tim adalah sebuah tim. Dan yang terpenting adalah terbentuknya kesatuan visi mulai dari level top management hingga level paling rendah komitmen dapat dipertahankan dan kesatuan dalam kesepakatan

Hal yang perlu kami diskusikan lebih lanjut dan dibahas adalah walaupun sudah ada dukungan yang kuat dari walikota makassar dan kepala dinas namun masih ada beberapa tantangan yaitu dimana kesiapan SDM dalam menerima hal-hal baru dan ini pasti akan tantangan baru bagi pemerintah kota makassar karena harus membuat *Learning Organization* juga ada untuk meningkatkan kapasitas tenaga kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemerintah kota Makassar melalui Dinas Komunikasi dan informasi telah melaksanakan mekanisme LO sebagai bagian penting dari keberhasilan *e-Government* yang terdiri dari (1) penciptaan dukungan manajemen puncak melalui kebijakan implementasi *e-Government* dalam pelayanan public di Kota Makassar (2) pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam bentuk bimtek, workshop dan pelatihan kompetensi bidang TI, (3) pengembangan umpan balik di semua lini dalam bentuk share knowledge, diskusi antar staf, operator, tim ahli dan pimpinan dalam pengembangan *e-Government* baik secara virtual maupun tatap muka langsung dan (4) penyediaan dan pengembangan SIM (Sistem Informasi Manajemen) melalui Chat, e-mail dan aplikasi berbasis website di website pemkot makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah kota Makassar menetapkan kebijakan implementasi *e-Government* dalam pelayanan public di Kota Makassar melaksanakan bimtek, workshop dan pelatihan kompetensi bidang TI bagi pegawai, membudayakan *share knowledge*, diskusi antar staf, operator, tim ahli dan pimpinan dalam pengembangan *e-Government* membangun sistem informasi management berbasis website. Temuan tersebut merupakan ciri dari *Learning Organization* sebagai pendukung keberhasilan implementasi *e-Government* di Kota Makassar yaitu penciptaan dukungan manajemen puncak, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya Manusia berbasis kompetensi, pengembangan umpan balik di semua lini serta penyediaan dan pengembangan SIM dalam kerangka *e-Government*.

Keberhasilan penerapan *e-Government* dapat ditunjang oleh mekanisme *Learning Organization* dimana elemen mekanisme LO dapat memenuhi tuntutan keberhasilan *e-Government* seperti dukungan pimpinan untuk peningkatan kapabilitas pegawai dalam menjalankan aplikasi *e-Government*, yang dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, lokakarya tentang *e-Government*.

Penciptaan mekanisme LO dapat dilakukan melalui proses penciptaan budaya belajar berupa berbagi informasi, pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan *e-Government* memanfaatkan sistem informasi manajemen sebagai sarana pertukaran informasi dan pengetahuan baik formal maupun informal dengan menggunakan media sosial, webmail, situs web dan pusat layanan SMS.

DAFTAR PUSTAKA

- Bierema, L. L. (2001). *Practice of organizational learning*. Perseus.
- Denzim, N. K. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
- Giley, J. &. (2000). *Beyond the Learning Organization*. Perseus Books Cambridge.
- Moon, M. W. (2005, January 1). What Drives Global E-Governance? An Exploratory Study at a Macro Level. Retrieved from <https://doi.org/10.1109/HICSS.2005.688>
- Rahardjo, B. (2006). Membangun PPAU Mikroelektronika ITB Makalah ini dipresentasikan pada [Makalah]. Seminar Nasional Jaringan Komputer II. Bandung.
- Robertson, P., & Seneviratne, S. (1995). Outcomes of planned organizational change in the public sector: A meta-analytic comparison to the private sector. . *Jurnal. Public Administration Review*, 55 (6), 547–558.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd edition.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the Learning Organization*. Doubleday-Currency.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the Learning Organization*. Doubleday-Currency.

Shailendra, C. J. (2007). *E-Government and E-Governance: Definitions/Domain Framework and Status around the World* . (A. Ashok & V. V. Ramana, Eds.; p. p.1-2.). *Foundations of E-Government*.

UNDPEPA, & ASPA. (2001). *Benchmarking e-Government: A Global Perspective*. United Nations Division for Public Economics and Public Administration and American Society for Public Administration.

Visser, W. &. (2009). *E-Government & Public Service Delivery: Enabling ICT to put "People First" – A Case Study from South Africa* Journal Department of Informatics, University of Pretoria. University of Pretoria Pretoria, Gauteng, South A.