

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan organisasi seperti kantor kecamatan, sinergi antar pegawai memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan publik. Setiap individu dalam organisasi memegang tanggung jawab yang esensial, sehingga penerapan budaya kerja sama menjadi salah satu elemen utama yang menentukan keberhasilan pencapaian program kerja. Melalui kolaborasi yang solid, setiap anggota tim dapat memberikan kontribusi optimal untuk menjamin pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Budaya organisasi sendiri merupakan cerminan dari nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut dan dijalankan oleh seluruh anggotanya. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pada dasarnya, manusia adalah makhluk sosial yang hidup dengan berinteraksi sejak lahir. Dalam perjalanannya, manusia membentuk identitas diri, identitas dalam organisasi, maupun identitas yang melekat pada komunitas atau daerahnya. Identitas tersebut diwariskan secara turun-temurun dan dapat memengaruhi individu lain, organisasi, bahkan wilayah lain. Identitas inilah yang sering dikenal sebagai budaya.

Budaya organisasi mampu membentuk identitas kolektif yang unik, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan penerapan budaya yang kuat, pegawai merasa lebih terhubung dan memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Budaya ini juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam mencapai keberhasilan bersama. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran dalam membangun loyalitas dan dedikasi para anggotanya. Ketika anggota organisasi merasakan bahwa nilai-nilai dan norma yang dianut oleh

organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai alat kendali perilaku. Dengan adanya nilai-nilai dan norma yang jelas, anggota organisasi dapat memahami harapan-harapan yang ada serta batasan-batasan yang perlu dihindari. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan tertib, di mana setiap individu dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Budaya kolaboratif merupakan lingkungan kerja yang lebih menekankan setiap individu berperan aktif dalam kerja sama tim dengan satu sama lain. Di dalam budaya ini, setiap anggota tim saling mendukung dan menginspirasi untuk menjalankan program kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi. Melalui kerja sama yang solid dan komunikasi yang terbuka, budaya kolaboratif menciptakan suasana yang harmonis dan produktif, memungkinkan setiap individu untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Sari, Maria, and Hapsari 2020).

Dalam budaya kolaboratif, setiap anggota tim dipandang sebagai bagian penting dari keseluruhan struktur organisasi. Mereka bekerja bersama-sama, berbagi ide, dan saling memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya komunikasi yang efektif, setiap anggota tim dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta bagaimana kontribusi mereka berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, budaya kolaboratif juga mendorong inovasi dan kreativitas. Ketika anggota tim merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk berpikir *out-of-the-box* dan menawarkan solusi yang inovatif. Dengan demikian, organisasi dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis.. Dengan demikian, budaya ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga membangun rasa saling percaya dan kebersamaan di antara para pegawai (Hezron et al. 2024).

Budaya kolaboratif mendorong pekerja untuk bekerja sama dan saling bahu-membahu, meningkatkan rasa tim, dan bekerja sama untuk

mencapai tujuan bersama. Melalui pertukaran ide dan dukungan kolektif, hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja.

Kantor Camat Mandrehe Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayahnya melalui program kerja yang sudah ditentukan. Namun budaya kolaboratif pegawai di kantor kecamatan Mandrehe Utara masih menjadi sebuah tantangan yang perlu diterapkan lebih mendalam agar pelaksanaan program kerja yang sudah ditentukan dapat terlaksana dan terealisasi dengan baik. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keberhasilan program kerja di kantor Kecamatan dengan menerapkan budaya kolaboratif pegawai .

Dibalik itu dalam (Oktavia and Ali 2022) menyatakan untuk menyukseskan penerapan budaya kolaboratif ini sangat penting dukungan dari pihak manajemen organisasi terkait ketidak mampuan dalam hal kolaborasi, dikarenakan setiap individu pegawai dalam organisasi bisa saja tidak suka dan kurang nyaman dalam melaksanakan program kerja secara tim atau kolaboratif, dengan hal tersebut pentingnya dukungan dari manajemen organisasi dalam memberikan akses pelatihan dalam keterampilan kolaboratif yang diperlukan. Morten T. Hansen dari University of California, Berkeley, bersama Jim Collins, penulis buku *Good to Great*, sebagaimana dikutip dalam penelitian oleh Hezron et al. (2024), mengungkapkan bahwa organisasi dengan budaya kolaboratif yang kuat umumnya mampu mencapai pertumbuhan dan kesuksesan yang lebih signifikan dibandingkan dengan organisasi yang kurang menekankan pentingnya kerja sama. Mereka menyoroti bahwa membangun sistem dan praktik kerja yang mendukung kolaborasi, serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi setiap individu, merupakan langkah penting dalam mewujudkan tujuan bersama secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa fenomena dalam pelaksanaan program kerja di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara,

khususnya pada program kegiatan pemberdayaan masyarakat. Salah satu permasalahan utama adalah ketidaksesuaian antara program pelatihan yang diselenggarakan dengan kebutuhan nyata masyarakat. Hal ini diakibatkan oleh rendahnya budaya kolaboratif antarpegawai di lingkungan kantor kecamatan, baik dalam aspek komunikasi, lemahnya kerja sama tim antar seksi, serta kurangnya koordinasi yang efektif antara atasan dan bawahan menyebabkan proses perencanaan program dilakukan secara terburu-buru dan tidak berbasis data lapangan yang akurat, dan rendahnya rasa tanggung jawab bersama dalam merancang dan mengevaluasi kegiatan juga mengakibatkan minimnya partisipasi masyarakat, karena program yang ditawarkan tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Kepemimpinan yang kurang partisipatif semakin memperburuk situasi, karena belum sepenuhnya memberi ruang bagi keterlibatan aktif seluruh pegawai dalam setiap tahap program mulai dari identifikasi kebutuhan, penyusunan rencana, pelaksanaan, hingga evaluasi.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian: **“Analisis Budaya Kolaboratif Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Kerja di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat”**

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis berfokus pada Analisis Budaya Kolaboratif Pegawai dalam Pelaksanaan Program Kerja di Kantor Camat Mandrehe Utara

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Budaya Kolaboratif pegawai dalam pelaksanaan program kerja di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat ?

2. Apa saja tantangan yang di hadapi dalam penerapan budaya kolaboratif di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat ?
3. Apa yang menjadi solusi dalam menghadapi tantangan penerapan budaya kolaboratif pada kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas untuk dapat memperoleh hasil yang lebih baik maka diperlukan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni,

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya kolaboratif pegawai dalam pelaksanaan program kerja di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara
2. Untuk mengetahui apa saja tantangan yang akan di hadapi dalam penerapan Budaya Kolaboratif di kantor kecamatan mandrehe utara kabupaten nias barat
3. Untuk mengetahui apa yang menjadi solusi dalam menghadapi tantangan pada penerapan budaya kolaboratif di kantor kecamatan mandrehe utara kabupaten Nias Barat

1.5. Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu mengasah kemampuan dan memperkaya pengetahuan penulis tentang bagaimana pelaksanaan program kerja melalui budaya kolabrotif.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang seberapa pentingnya penerapan budaya kolaboratif pegawai dalam pelaksanaan program kerja.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuna pada umumnya dan bidang SDM pada khususnya.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi pemerintah dalam pelaksanaan program kerja melalui budaya kolaboratif pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan bagi pegawai dapat menjadi acuan seberapa pentingnya penerapan budaya kolaboratif pegawai.
- c. Penelitian ini diharapkan bagi instansi khususnya di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat supaya dapat digunakan dalam penerapan budaya organisasi dalam upaya menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif dan Solid.