

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Kolaboratif

Budaya kolaboratif merupakan suatu sistem kerja yang menekankan kerja sama tim dalam melaksanakan tugas, yang dimana individu saling bertukar gagasan dan saling berkontribusi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Budaya ini mengacu pada praktik kerja yang mengutamakan sinergi antar anggota melalui pertukaran ide, kerja tim yang solid dan saling memberikan kontribusi dalam menjalankan tugas, sehingga setiap individu pegawai merasa memiliki peran penting dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Organisasi yang menempatkan kerja sama tim sebagai prioritas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya cenderung memiliki peluang lebih besar untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan yang signifikan dibandingkan dengan organisasi yang kurang menekankan aspek kolaboratif. Hal ini disebabkan oleh pentingnya penerapan sistem dan praktik kerja yang mendukung kolaborasi, serta penghargaan terhadap kontribusi setiap individu dalam mewujudkan tujuan bersama. Selain itu, organisasi yang mengedepankan kolaborasi biasanya lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu menghadapi berbagai tantangan, karena setiap anggota tim turut menyumbangkan ide dan solusi yang inovatif. Dengan demikian, keberhasilan yang dicapai tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan dan perkembangan jangka panjang organisasi.

2.1.1. Pengertian Budaya Kolaboratif

Budaya kolaboratif merupakan budaya yang mendorong kerja sama aktif dan terencana antara individu atau kelompok untuk mencapai

tujuan bersama. Budaya ini ditandai dengan sikap, norma, dan praktik yang saling mendukung dan menghargai perbedaan.

Menurut Asiva, Noor & Rachmayani (2022:20), Budaya kolaboratif merupakan suatu pola kerja bersama yang melibatkan beberapa pihak yang berkepentingan dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam praktiknya, kolaborasi menuntut adanya interaksi yang intens, koordinasi yang baik, mengandalkan komunikasi yang terbuka, partisipasi yang setara, tanggung jawab bersama, serta kemauan untuk bekerja sama secara konstruktif. Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi utama dalam membangun interaksi yang harmonis di antara individu atau kelompok yang terlibat. Konsep kolaborasi ini sangat relevan dengan esensi dari administrasi publik, yang pada dasarnya merupakan bentuk kerja kolektif untuk melayani kepentingan masyarakat secara efektif dan efisien.. Konsep ini sejalan dengan makna dasar administrasi, yang pada hakikatnya adalah bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih dalam rangka mewujudkan tujuan tertentu secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, memahami posisi kolaborasi dalam konteks administrasi publik menjadi penting, mengingat administrasi publik pada dasarnya menekankan pada upaya kolektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih utuh tentang peran dan kedudukan kolaborasi dalam administrasi publik, perlu dilakukan telaah konsep dari berbagai sudut pandang keilmuan, seperti ilmu administrasi, manajemen, sosiologi organisasi, serta teori kepemimpinan, yang kesemuanya memberikan gambaran bahwa kolaborasi bukan hanya soal bekerja bersama, tetapi juga tentang membangun komitmen bersama, saling mempercayai, dan mengintegrasikan beragam kepentingan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Purnomo et al. (2018:14), Budaya kolaboratif dalam konteks pemerintahan, yang dikenal dengan istilah collaborative

governance, merupakan sebuah pendekatan baru dalam sistem pemerintahan modern. Pendekatan ini menekankan pentingnya keterlibatan berbagai elemen masyarakat, termasuk sektor bisnis, organisasi non-pemerintah (NGO), serta para pemangku kepentingan lainnya, dalam seluruh tahapan proses pemerintahan, mulai dari perumusan keputusan, implementasi kebijakan, hingga tata kelola administrasi publik secara keseluruhan. Pelibatan berbagai aktor ini bukan sekadar formalitas, melainkan merupakan strategi penting untuk mengatasi permasalahan sosial, ekonomi, dan politik yang kompleks, yang tidak mungkin dipecahkan hanya oleh satu entitas atau lembaga saja. Kolaborasi lintas sektor ini bertujuan membangun sinergi antar pihak yang memiliki kepentingan dan keahlian berbeda, sehingga kebijakan yang dihasilkan dapat lebih efektif, berkelanjutan, dan sesuai dengan aspirasi serta tujuan bersama yang ingin dicapai. Dengan demikian, budaya kolaboratif dalam pemerintahan menempatkan keberhasilan kolektif sebagai orientasi utama, menuntut adanya komunikasi yang intensif, kepercayaan timbal balik, serta komitmen untuk bekerja bersama dalam mewujudkan cita-cita pembangunan yang inklusif dan partisipatif.

Menurut Astuti, et al. (2020:47), *collaborative governance* atau tata kelola kolaboratif merupakan suatu pendekatan pengelolaan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, baik yang berperan secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini menitikberatkan pada pentingnya dialog, musyawarah, dan partisipasi aktif semua pihak untuk mencapai kesepakatan yang mencerminkan kepentingan bersama. Dengan melibatkan berbagai aktor dari sektor pemerintah, swasta, masyarakat sipil, hingga komunitas lokal, *collaborative governance* mendorong terciptanya solusi yang lebih inklusif, transparan, dan berkelanjutan. Pendekatan ini dinilai efektif dalam menghadapi persoalan kompleks yang tidak bisa diselesaikan secara sepihak, karena mampu membangun kepercayaan, meningkatkan

akuntabilitas, serta memperkuat sinergi antarlembaga dalam mencapai tujuan pembangunan bersama.

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kolaboratif dan collaborative governance merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya kerja sama aktif antar individu atau kelompok dengan melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, setiap individu atau pihak diharapkan untuk berbagi pengetahuan, menghargai perbedaan perspektif, dan berkomitmen untuk bekerja bersama secara terbuka dan saling mendukung. Pendekatan ini juga mencakup interaksi yang intens, koordinasi yang baik, serta partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan. Dalam pemerintahan, hal ini berarti melibatkan berbagai elemen masyarakat, sektor bisnis, dan organisasi non-pemerintah dalam setiap tahap pemerintahan untuk mengatasi masalah yang kompleks dan mencapai hasil yang lebih efektif serta berkelanjutan. Dengan demikian, kolaborasi bukan hanya soal bekerja bersama, tetapi juga membangun kepercayaan dan sinergi untuk mencapai tujuan bersama yang lebih inklusif dan partisipatif.

2.1.2. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi dan membentuk perilaku serta interaksi mereka di tempat kerja atau bisa diartikan sebagai kebiasaan baik perilaku dan sistem kolaborasi yang ada dalam organisasi yang menjadikannya sebagai pembeda dari organisasi lain.

Menurut Wahyuddin (2022), budaya organisasi merupakan karakteristik yang melekat dan terus dipertahankan dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan sosial masyarakat, yang tidak terlepas dari pengaruh budaya yang berkembang di sekitarnya. Budaya ini mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang dipahami,

diterima, serta dijadikan pedoman oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam pembentukan aturan, etika kerja, serta pola interaksi di lingkungan organisasi. Akar dari budaya organisasi umumnya berasal dari para pendirinya, yang membawa pengaruh besar melalui kebiasaan, prinsip, dan ideologi yang mereka tanamkan sejak awal berdirinya organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya menciptakan identitas kolektif, tetapi juga berfungsi sebagai panduan arah dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, serta pencapaian tujuan bersama secara konsisten dan berkelanjutan.

Menurut Burhanuddin, Supriyanto, and Adi (2018:9), mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu sistem terintegrasi yang terdiri atas empat komponen utama, yakni nilai-nilai, asumsi dasar, kepercayaan, dan norma-norma. Keempat elemen ini saling berinteraksi dan membentuk kerangka acuan bersama yang menghubungkan seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai berfungsi sebagai landasan moral yang menentukan apa yang dianggap penting oleh organisasi, sementara asumsi dasar mencerminkan keyakinan yang tidak disadari namun mengarahkan cara berpikir dan bertindak individu di dalam organisasi. Kepercayaan berperan dalam mengukuhkan keyakinan terhadap prinsip-prinsip operasional tertentu, sedangkan norma-norma menetapkan standar perilaku yang diharapkan dalam lingkungan organisasi. Melalui sinergi dari keempat unsur tersebut, budaya organisasi tidak hanya membentuk identitas kolektif, tetapi juga mempengaruhi dinamika internal dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tuala (2020:2) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam rangka menghadapi tantangan eksternal dan membangun integrasi internal. Pola-pola ini telah terbukti efektif dalam jangka waktu yang panjang dan kemudian dianggap valid, sehingga layak diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam memahami,

merasakan, dan merespons berbagai situasi yang dihadapi organisasi. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diterima bersama oleh seluruh anggota, yang tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga menjadi kekuatan pendorong dalam aktivitas kerja. Budaya ini berperan penting dalam membentuk perilaku, mendorong keselarasan tujuan, serta menjadi pedoman dalam proses adaptasi dan penyelesaian masalah, sehingga mampu memperkuat persatuan dan stabilitas dalam lingkungan organisasi.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diterima dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini meliputi ciri-ciri yang dijaga dan memotivasi aktivitas kerja, sekaligus mengajarkan cara beradaptasi dan menyelesaikan masalah untuk menciptakan kesatuan di antara anggota. Budaya organisasi berasal dari tradisi serta kebiasaan para pendiri yang mempengaruhi pembentukan nilai dan ideologi awal organisasi, serta menjadi pedoman dalam kegiatan sehari-hari untuk membentuk identitas dan arah organisasi.

2.1.3. Prinsip Kolaboratif

Menurut Qomariyah Erni (2023:91), terdapat beberapa prinsip utama dalam model kolaboratif yang perlu diperhatikan dalam membangun kerja sama yang efektif, antara lain:

1. Identifikasi dan Penetapan Isu

Penentuan isu merupakan langkah awal dalam kolaborasi untuk menilai apakah kerja sama yang dijalin bermanfaat atau tidak bagi semua pihak yang terlibat.

2. Pemahaman Karakteristik Masalah

Diperlukan kejelasan mengenai permasalahan yang dihadapi, serta tindakan apa yang diperlukan. Proses ini melibatkan pertukaran

gagasan dan ide antar individu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bersama.

3. Keterlibatan Aktif Individu dan Kelompok

Setiap anggota atau kelompok yang terlibat dalam kolaborasi harus memiliki partisipasi aktif dalam seluruh proses, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.

4. Komitmen dan Kepercayaan Bersama

Keberhasilan kolaborasi ditentukan oleh sejauh mana individu maupun pemangku kepentingan memiliki komitmen kuat dan saling percaya untuk mencapai tujuan bersama.

5. Pelaksanaan Kolaborasi (Implementasi)

Proses implementasi kolaborasi harus dilandasi oleh prinsip komunikasi yang terbuka, kerja sama yang tulus, keikhlasan, dan fleksibilitas dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan.

6. Evaluasi Kolaborasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai dampak dari kolaborasi yang telah dilaksanakan, baik terhadap organisasi secara keseluruhan, terhadap anggota di dalamnya, maupun terhadap masyarakat yang menjadi bagian dari lingkungan eksternal organisasi.

2.1.4. Komponen Budaya Kolaboratif

Budaya kolaboratif merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Berdasarkan pemaparan Bantam et al. (2024:53), terdapat enam komponen utama yang membentuk budaya kolaboratif di suatu organisasi. Setiap komponen memainkan peran strategis dalam mendorong terciptanya sinergi antarkaryawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Berikut adalah uraian dan pengembangan atas masing-masing komponen tersebut:

1. Kepemimpinan Kolaboratif

Kepemimpinan kolaboratif mengacu pada pendekatan kepemimpinan yang menekankan interaksi terbuka, pemberdayaan, dan fasilitasi kerja sama di antara anggota tim. Pemimpin yang kolaboratif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan ruang dialog yang sehat, aktif mendengarkan masukan dari bawahannya, menghargai keberagaman ide, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Karakteristik ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator transformasi budaya kerja yang inklusif dan partisipatif.

2. Kolaborasi Karyawan

Kolaborasi antar karyawan merupakan aspek krusial yang mencerminkan tingkat keterlibatan individu dalam komunikasi yang terbuka, konstruktif, dan berbasis visi bersama. Melalui kerja sama tim yang solid, karyawan dapat menyatukan keahlian dan perspektif berbeda untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terbangun secara sehat akan meminimalisasi konflik, meningkatkan kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung. Selain itu, kolaborasi ini dapat mempercepat proses inovasi karena adanya pertukaran ide secara dinamis di antara karyawan.

3. Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional mencerminkan komitmen individu dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja melalui berbagai bentuk pembelajaran berkelanjutan. Bentuk pengembangan ini dapat berupa partisipasi dalam pelatihan, seminar, lokakarya, atau membangun jaringan profesional dengan pihak eksternal. Dengan terus memperbarui pengetahuan dan kemampuan, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

dan dinamis. Lebih jauh, pengembangan ini juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kolaborasi karena individu lebih percaya diri dalam menyampaikan ide dan terlibat dalam diskusi tim.

4. Kesatuan Tujuan

Kesatuan tujuan menggambarkan adanya kesepakatan dan komitmen bersama antara seluruh anggota organisasi dalam mencapai misi dan visi yang telah disepakati. Karyawan yang memiliki kesamaan arah dan nilai akan lebih mudah berkolaborasi serta meminimalkan potensi terjadinya disorientasi kerja. Kesatuan ini dapat diwujudkan melalui komunikasi internal yang intensif, penguatan nilai-nilai organisasi, dan keterlibatan semua pihak dalam penyusunan strategi. Dengan demikian, sinergi dalam tim dapat tercapai secara optimal karena semua pihak bergerak ke arah yang sama.

5. Dukungan Kolega

Dukungan antar rekan kerja merupakan bentuk nyata dari solidaritas profesional yang terbangun atas dasar kepercayaan dan kepedulian. Dalam konteks budaya kolaboratif, dukungan ini terlihat dari kesediaan karyawan untuk membantu sesama dalam menyelesaikan tugas, berbagi informasi, maupun saling memberikan umpan balik yang membangun. Sikap saling mendukung ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan humanis. Lingkungan kerja yang saling mendukung akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

6. Kemitraan Kerja

Kemitraan kerja merujuk pada hubungan kerja yang erat antara karyawan dan pimpinan dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Hubungan ini ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kesetaraan peran dalam pengambilan keputusan tertentu, dan penciptaan iklim kerja yang kolaboratif. Kemitraan ini tidak hanya bersifat formal, melainkan juga membangun kepercayaan yang kuat antarpihak.

Dengan adanya kemitraan yang sehat, koordinasi kerja dapat berjalan lebih efektif, dan hambatan komunikasi vertikal dapat diminimalkan. Pada akhirnya, kemitraan kerja yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih adaptif dan resilien terhadap perubahan.

2.1.5. Aspek Budaya Kolaboratif

Dalam Asiva, Noor & Rachmayani (2022:20), ada pun yang menjadi aspek budaya kolaboratif pegawai:

1. Komunikasi Terbuka

Komunikasi terbuka merupakan kemampuan pegawai untuk saling menyampaikan informasi, gagasan, dan umpan balik secara jujur dan transparan. Aspek ini penting untuk menghindari kesalahpahaman, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperkuat koordinasi antarpegawai dalam mendukung keberhasilan program kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama mencerminkan kesediaan pegawai untuk saling membantu, menghormati peran masing-masing, dan bekerja sebagai satu tim. Dalam budaya kolaboratif, kerja sama menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

3. Tanggung jawab kolektif

Tanggung jawab kolektif menunjukkan bahwa seluruh pegawai merasa memiliki tanggung jawab yang sama atas hasil pekerjaan tim. Tidak ada yang bekerja secara individualistis, karena keberhasilan dan kegagalan dipandang sebagai hasil bersama.

4. Partisipatif Pegawai

Partisipatif pegawai adalah bentuk keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi

program kerja. Pegawai yang dilibatkan akan merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas.

Budaya kolaboratif di lingkungan kerja merupakan elemen penting yang mendasari efektivitas pelaksanaan program kerja dalam suatu organisasi, termasuk di instansi pemerintahan. Salah satu aspek utamanya adalah komunikasi terbuka, di mana pegawai saling bertukar informasi, gagasan, dan tanggapan secara jujur dan transparan. Praktik komunikasi seperti ini tidak hanya mencegah terjadinya miskomunikasi, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan serta memperkuat sinergi antarpegawai. Selain itu, semangat kerja sama yang ditunjukkan melalui saling membantu dan menghargai peran masing-masing individu menjadi fondasi utama untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Di dalam tim yang kolaboratif, tanggung jawab tidak bersifat individual, melainkan kolektif.

Setiap keberhasilan atau kendala dalam pelaksanaan tugas dianggap sebagai hasil bersama, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan solidaritas yang kuat. Dan juga keterlibatan pegawai secara aktif dalam berbagai tahapan program kerja mulai dari perencanaan hingga evaluasi juga meningkatkan rasa dihargai dan memicu tanggung jawab yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, penerapan budaya kolaboratif yang mencakup komunikasi terbuka, kerja sama, tanggung jawab kolektif, dan partisipasi aktif sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja di lingkungan organisasi publik.

2.2. Program Kerja

Program kerja merupakan rencana terperinci yang menyusun kegiatan, tugas, tanggung jawab, jadwal, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau proyek. Program kerja berfungsi sebagai panduan operasional yang membantu mengarahkan pelaksanaan kegiatan, memastikan koordinasi yang efektif antar anggota

tim, dan memantau kemajuan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.1. Program Kerja Kantor Kecamatan

Program kerja Kantor Camat secara umum meliputi urusan pemerintahan umum, koordinasi pemberdayaan masyarakat, ketenteraman dan ketertiban umum, serta pelimpahan kewenangan dari Bupati/Walikota.

1. Urusan Pemerintahan Umum

Menyusun rencana kerja dan laporan kegiatan kecamatan, Membina penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan, Melaksanakan pelayanan masyarakat, Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.

2. Pemberdayaan Masyarakat

Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, Membina dan mengembangkan potensi masyarakat.

3. Ketenteraman dan Ketertiban Umum

Mengkoordinasikan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, Mengawasi penerapan peraturan daerah dan peraturan bupati, Membantu penanganan gangguan ketertiban umum.

4. Pelimpahan Kewenangan

Melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota, seperti penunjang Pilkada, pendistribusian Raskin, atau program-program tertentu.

5. Kegiatan Pendukung

- a. Pelayanan administrasi kependudukan (KTP, KK, dll).
- b. Pembinaan aparatur kecamatan.
- c. Pengelolaan keuangan dan aset kantor.
- d. Penyelenggaraan rapat koordinasi.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Metode	Judul	Hasil
1.	(Bantam et al. n.d. 2024)	penelitian kualitatif dengan menggunakan desain penelitian eksplorasi	Budaya kolaboratif pada karyawan di PT.Prima Mandinah group Yogyakarta	Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya dan kepemimpinan yang kolaboratif menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di perusahaan umroh. Hasil wawancara dengan karyawan mengungkap bahwa kerja sama tim mendorong kontribusi individu dan pengambilan keputusan yang lebih efektif, sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan.
2	(Afriadi and Fatih hidayah 2020)	Metode penelitian kualitatif, yang terfokus pada pengamatan mendalam yang bersifat deskriptif untuk menggambarkan keadaan sesuai dengan realitas yang ada.	Pembelajaran Kolaboratif Dalam Pendidikan Tinggi	Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan budaya kolaboratif dalam pembelajaran di perguruan tinggi memberikan dampak positif terhadap proses akademik mahasiswa. Melalui kolaborasi yang aktif dalam kelompok, mahasiswa tidak hanya mampu meningkatkan pemahaman terhadap konsep yang dipelajari, tetapi juga mengembangkan keterampilan komunikasi dan kemampuan berpikir

				kritis secara lebih mendalam. Budaya kolaboratif ini mendorong terciptanya suasana belajar yang saling mendukung dan terbuka terhadap pertukaran ide
3.	(Rafni, Najmud in 2024)	Metode penelitian ini adalah pendekatan kualitatif	Pengelolaan Budaya Kolaboratif dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kabupaten Aceh Utara	Pengelolaan budaya kolaboratif di SLB Blangjruen berhasil meningkatkan kinerja guru melalui perencanaan, pelimpahan tugas, pelaksanaan kolaboratif, evaluasi rutin, dan dukungan kepemimpinan visioner serta komunikasi yang terbuka.
4.	(Hezron et al. 2024)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Budaya kolaboratif di dinas lingkungan hidup kabupaten Rembang	Penelitian mengenai budaya kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa penerapan kolaborasi berjalan efektif. Hal ini terlihat dari terbentuknya tim kerja yang solid, adanya kepercayaan antar pegawai, serta pemberdayaan yang mendorong partisipasi aktif staf.
5.	(Muh Hamim Miftahul Khoiri, Muhamad Nashrul Wahhab, Andi Apriyant	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Esensi kepemimpinan partisipatif dalam membangun budaya kerja kolaboratif yang berkelanjutan	Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif berperan besar dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif yang berkelanjutan. Kepemimpinan ini mendorong partisipasi

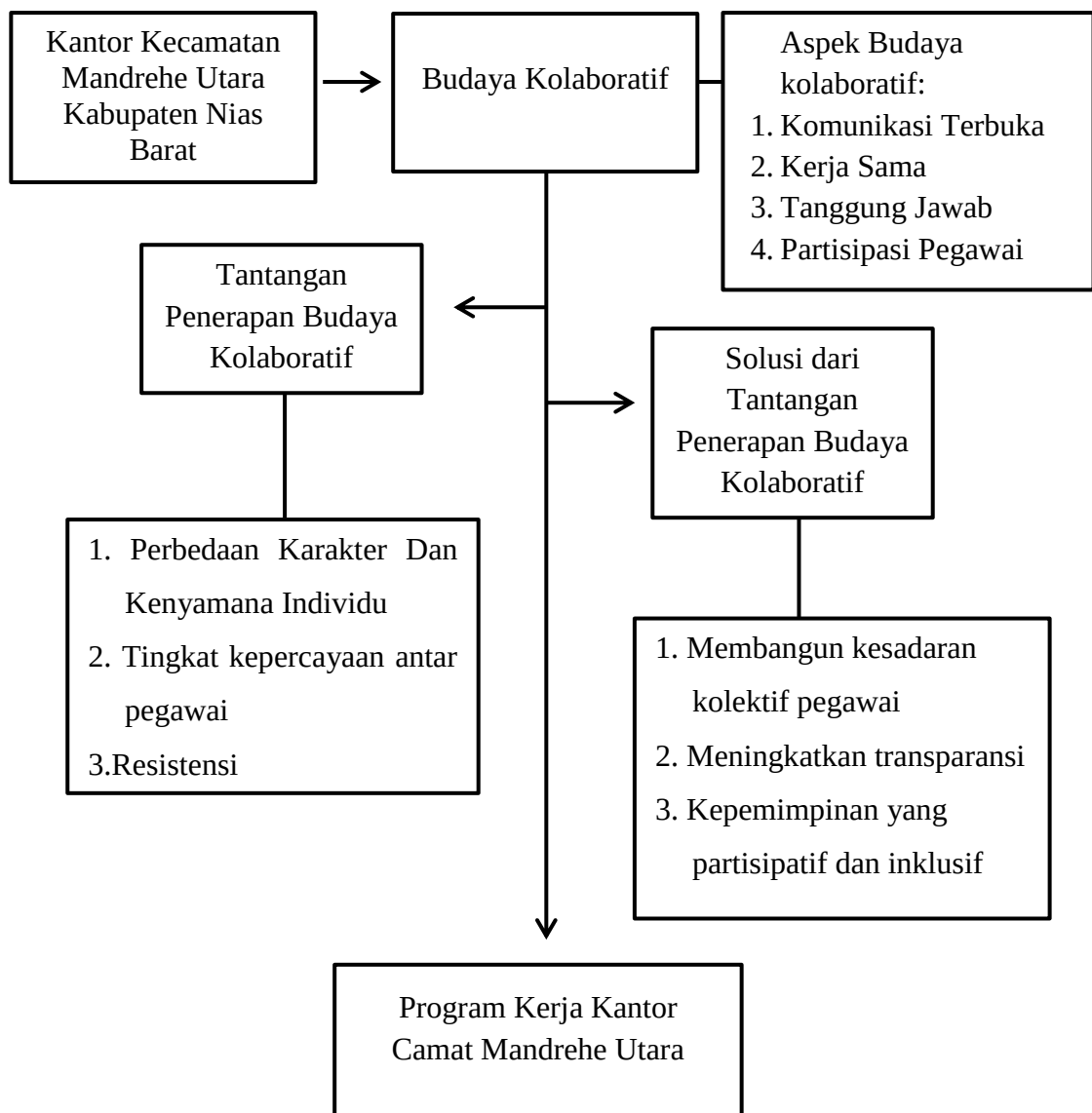
	o 2024)			dalam pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi organisasi, membangun komunikasi terbuka, memperkuat budaya kerja sama, dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan.
--	---------	--	--	---

Sumber:Olahan peneliti,2025

2.4. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono, (2019:95), “merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti, 2025