

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Kecamatan mandrehe utara merupakan salah satu kecamatan yang terbentuk tanggal 18 Februari 2005 dan terletak di wilayah Kabupaten Nias Barat Provinsi Sumatra Utara. Kecamatan Mandrehe Utara berada disebelah Barat Pulau Nias yang berjarak 16 km kearah Utara dari Kota Nias Barat Yakni Lahomi dan 58 km dari Gunungsitoli.

Ibu Koata Kecamatan Mnadrehe Utara Adalah Desa Lahagu. Batas-batas Kecamatan Mandrehe Utara adalah Sebagai Berikut :

1. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Simanaere, Desa Hiligodu Kecamatan Botomuzoi Kbupaten Nias dan Desa Hiliuso Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Hayo, Desa Doli-doli, Desa Lologolu, Desa Tuwuna Kecamatan Mandrehe Kabuaten Nias Barat
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Dusun Baho Desa Lolozirugi Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat dan Desa Botona'ai kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Te'olo Kecamatan Tugala Oyo Kbupaten Nias Utara dan Desa Hiligodu Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.

Luas wilayah Kecamatan Mandrehe Utara adalah 39,6 km² atau sebesar 8 % dari total luas Kbupaten Nias Barat. Luas wilayah Desa di Kecamatan Mandrehe Utara sebagai berikut:

Tabel 4.1 Wilayah Kecamatan Mandrehe Utara

No	Nama Desa	Luas Wilayah (Km ²)	Presentasi Terhadap Luas wilayah Kecamatan
1	Balodano	5,49	13,88
2	Hiambanua	2,77	7,00
3	Hilimayo	1,39	3,15
4	Hilimbaruzo	2,78	7,03
5	Hilimbowo	3,76	9,50
6	Lahagu	3,76	9,50
7	Lolomboli	2,81	7,10
8	Ononamelo I	2,16	5,46
9	Ononamele II	7,46	18,86
10	Sihare'o	1,92	4,85
11	Taraha	2,42	6,12
12	Tarahoso	2,84	7,18

Sumber : Lokasi Penelitian, 2025

4.1.2. Visi Dan Misi

Visi :

Mewujudkan Nias Barat Cera

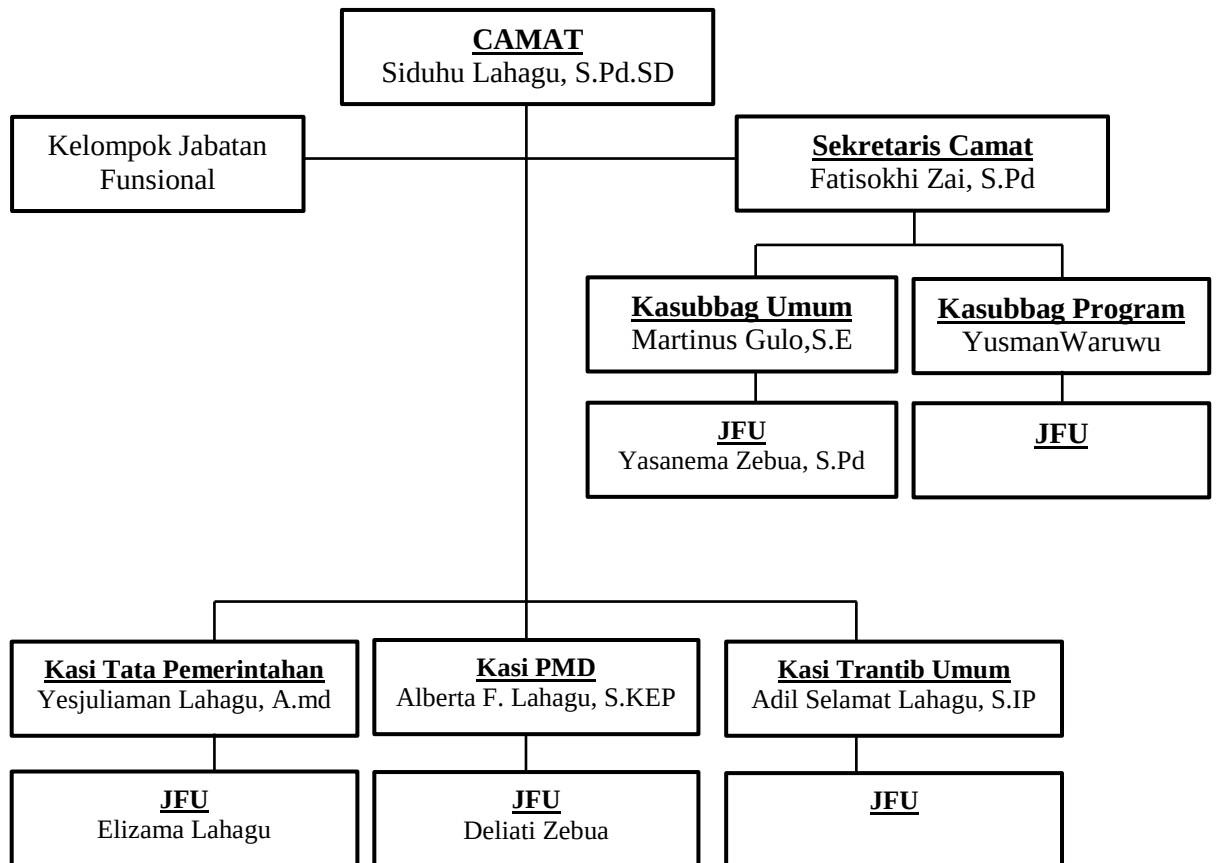
Misi :

1. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia untuk menghasilkan insan cerdas yang profesional, inovatif, berintegritas, dan bermoral tinggi
2. Meningkatkan pengembangan sistem ekonomi kerakyatan berbasis potensi lokal, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera
3. Meningkatkan pembangunan dan pengembangan infrastruktur dasar dan strategis sebagai fasilitas pendukung kesejahteraan masyarakat
4. Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sehat jasmani dan rohani
5. Menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang akuntabel untuk mewujudkan organisasi yang sehat dalam pemerintahan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Mandrehe Utara

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : Olahan Peneliti, 2025

4.1.4. Uraian Tugas Dan Fungsi Struktural Kantor Camat Mandrehe Utara

CAMAT

Rincian tugas :

1. Menyelenggarakan tugas pemerintahan sesuai dengan amanat praturan perundang-undang yang berlaku.
2. Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan kepala daerah sesuai dengan amanat praturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menyusun program dan kegiatan kecamatan.

4. Menyelenggarakan tugas pemerintah yang berkaitan dengan pelayanan umum.
5. Menyelenggarakan tugas pemerintah yang berkaitan dengan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban.
6. Menyelenggarakan tugas pemerintah yang berkaitan dengan perekonomian dan pembangunan.
7. Menyelenggarakan tugas pemerintah yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial.
8. Mengadakan koordnasi penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan.
9. Mengadakan koordnasi kegiatan pemberdayaan masyarakat
10. Mengadakan koordnasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
11. Mengadakan koordinasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
12. Mengadakan koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
13. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan terhadap kegiatan dibidang ketentraman dan ketertiban umum
14. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan dibidang ekonomi dan pembangunan.
15. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan di bidan sosial dan keasyarakatan
16. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Nias Barat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

SEKRETARIS CAMAT

Rincian tugas :

1. Mengawasi pengelolaan administrasi kepegawaian keuangan perlengkapan dan ketatausahaan.
2. Menyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan keprotokolan dan hubungan masyarakat.

3. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.
4. Melaksanakan koordinasi, pembinaan pengendalian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja Melaksanakan pasilitas dan koordinasi pemungutan PBB .
5. Pelaksaasn tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

SUB BAGIAN UMUM

Rincian tugas :

1. Melaksanakan penerimaan pendistribusian dan pengiriman surat-surat.
2. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan administrasi kepegawaian.
3. Meleksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat dinas.
4. Melaksanakan urusan ruah tangga keematan, menjaga kebersihan ketertiban dan keamana di lingkungan kantor camat.
5. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kantor kendaraan dinas perlengkapan kantor dan asset lainnya.
6. Melaksanakan penyiapan bahan pengolahan administrasi perlengkapan dan perbekalan serta pembinaan pegawai.
7. Melaksanakan penyiapan bahan kenaikan pangkat, DP3, DUK, sumpah janji pegawai, gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai.
8. Menyiapkan bahan pegawai untuk mengikuti pendidikan/ pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsional.
9. Mempersiapkan bahan peyusunan program dan kegiatan serta pengolahan administrasi keuangan.
10. Melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi keuangan kecamatan.
11. Melaksanakan penyiapan konsep pelaporan Tahun Anggaran dan laporan pertanggungjawaban kecamatan.
12. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan gaji pegawai.

13. Mengkoodinasi dan memfasilitasi yang berhubungan dengan perizinan.
14. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

SUB BAGIAN PROGRAM

Rincian Tugas :

1. Mengumpulkan dan mengolah data untuk penyusunan program dan kegiatan kecamatan.
2. Mengkompilasi dan mendokumentasikan hasil perencanaan unit kerja di lingkungan kecamatan.
3. Melaksanakan monitoring, evaluasi serta mengumpulkan menyusun laporan pelaksanaan program di kecamatan.
4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

SEKSI TATA PEMERINTAHAN

Rincian Tugas :

1. Menyusun rencana kerja seksi pemerintahan.
2. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan desa/kelurahan
3. Melaksanakan penilain atas laporan pertanggungjawaban kepala desa.
4. Memfasilitasi penyelenggaraan kerja sama dan penyelesaian perselisihan antar desa/ kelurahan di wilayah kerjanya.
5. Memfasilitasi penataan desa / kelurahan.
6. Memfasilitasi penyusunan praturan desa/kelurahan,
7. Mengkoordinasi kegiatan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
8. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan pertanahan.
9. Memproses dan memfasilitasi penyelenggaraan pemilihan kepala desa.
10. Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pembuatan monografi desa.

11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

SEKSI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA

Rincian tugas :

1. Menyusun rencana kerja seksi pemberdayaan masyarakat dan desa.
2. Menyelenggaraan dan memfasilitasi pelaksanaan kegiatan keagamaan kepemudaan, olah raga, kebudayaan, pendidikan, kesehatan serta pembinaan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK).
3. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan dan peranan waniTA
4. Memproses dan melakukan pembinaan pada Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) atau Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM).
5. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan perlombaan desa.
6. Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pembuatan profil desa.
7. Melakukan koorsinasi dalam penyelenggaraan dan pembinaan kesejahteraan sosial dan lingkungan hidup.
8. Melaksanakan pembinaan pengawasan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang pembangunandan sosial kemasyarakatan.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
10. Memproses dan melakukan pembinaan terhadap tugas-tugas Badan Permusyawaratan Desa (BPD).
11. Mengkoordinasikan dan menfasilitasi kegiatan penilain desa terbaik.

SEKSI KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN UMUM

Rincian Tugas :

1. Meyusun rencana kerja seksi ketentraman dan ketertiban.
2. Melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat, bina kesatuan bangsa dan perlindungan.

3. Mengkoordinasikan pelaksanaan dan penegakan produk hukum pemerintah kabupaten serta peraturan perundang-undangan lain di wilayah kerjanya.
4. Memfasilitasi pencegahan dan penanggulangan bencana alam.
5. Melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan serta pelaksanaan kegiatan gotong royong dan kebersihan lingkungan.
6. Melaksanakan pembinaan dalam upaya pemberantasan penyakit masyarakat
7. Melaksanakan pengawasan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat.
8. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan LSM, Jurnalistik dan Kepartaian.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2. Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: Kantor Kecamatan Mandrehe Utara, khususnya menjelaskan Analisis Budaya Kolaboratif Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Kerja di Kantor kecamatan Mandrehe Utara. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada pegawai Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 8 orang yaitu:

pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Informan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
1	Perempuan	1	
2	Laki-Laki	7	
Jumlah		8	

Sumber : Olahan Peneliti,2025

Tabel 4.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Keterangan
1	31 - 35	1	
2	36 - 40	2	
3	41 - 45	4	
4	46 - 50	1	
Jumlah		8	

Sumber : Olahan Peneliti,2025

Tabel 4.4 Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	SMA	3	
2	D3	1	
3	S1	4	
Jumlah		8	

Sumber : Olahan Peneliti,2025

Tabel 4.5 Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan Dan Status

No	Nama	Jabatan	Status	Jumlah	Ket
1	Yusman Waruwu	Kasubbag Program	PNS	1	
2	Martinus Gulo, S.E.	Kasubabag Umum	PNS	1	
3	Alberta F. Lahagu, S.Kep.	KASI PMD/K	PNS	1	
4	Yasanema Zebua, S.Pd.	PMU	PNS	1	
5	Yesjuliman Lahagu, A.Md.	Kasi TAPEM	PNS	1	
6	Adil Selamat Lahagu, S.IP.	Kasi Trantip	PNS	1	
7	Deliati Zebua	LPM	PNS	1	
8	Elizama Lahagu	LAN	PNS	1	
Jumlah				8	

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

4.3. Analisis Hasil Penelitian

Teknik dalam melakukan penelitian, antara lain :

a. Wawancara (Interview)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber. Peneliti telah melakukan wawancara kepada sumber data, disertai dengan bukti foto, dan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian. dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang program Kerja pada kantor Camat Mnadrehe Utara.

b. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang disertai dengan bukti seperti foto-foto dan Video untuk melengkapi data hasil wawancara dan hasil pengamatan atau observasi. Peneliti telah mengambil dokumentasi dari sumber data, sebagai bukti bahwa peneliti sudah terjun langsung

kelapangan untuk melakukan wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.

c. Observasi

Merupakan Aktivitas pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut. Peneliti telah melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

4.3.1. Pelaksanaan Program Kerja

Berikut ini adalah hasil wawancara kepada pegawai kantor Camat Mandrehe Utara tentang pelaksanaan program kerja yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusman Waruwu terkait pelaksanaan program kerja pada hari Kamis tanggal 5 Juni 2022, menyatakan :

“Untuk pelaksanaan program kerja di kantor camat sejauh ini sudah terlaksana dan berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan, seperti Musrenbangdes dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Setiap bidang yang terlibat dalam proses pelaksanaan program kerja sudah cukup baik dalam memahami tugas masing-masing bidang.”

Berikutnya pada hari yang berbeda Selasa 10 Juni 2025 peneliti melakukan wawancara dengan pegawai kantor Camat Mandrehe Utara Ibu Deliaty Lahagu menyatakan :

“Menurut saya pelaksanaan program kerja di kantor kecamatan Mandrehe Utara sudah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu untuk ditingkatkan. Setiap pegawai dan seksi yang terlibat pada pelaksanaan program kerja juga sudah berupaya melaksanakan tugas yang sudah diberikan.”

Kemudian dilanjutkan wawancara dengan informan pendukung ke dua, Bapak Elizama Lahagu pada hari yang sama Selasa 10 Juni 2025 menyatakan:

“Saya secara pribadi terkait pelaksanaan program kerja di kantor kecamatan menurut saya sudah berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Meskipun masih memiliki keterbatasan jumlah personil dalam

pelaksanaannya setiap pegawai dan seksi yang terlibat selalu berupaya memberikan yang terbaik demi kesuksesan pelaksanaan program kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti memperoleh jawaban yang dimana pelaksanaan program kerja kantor camat mandrehe utara secara umum sudah berjalan meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu dibenahi dan ditingkatkan mulai dari keterbatasan jumlah personil dan sumber daya yang ada namun dibalik kendala tersebut ketiga informan menyampaikan meskipun terdapat kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaannya, setiap pegawai tetap memberikan yang terbaik demi kelancaran pelaksanaan kegiatan program kerja di kantor camat mandrehe utara.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti melalui wawancara kepada pegawai kantor camat mandrehe utara maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan progra kerja dikantor camat mandrehe utara masih menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan jumlah personil dan keterbatasan sumber daya yang ada.

4.3.2. Keterlibatan Dan Peran Aktif Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Kerja

Berikut ini adalah hasil wawancara kepada pegawai kantor camat mandrehe utara tentang keterlibatan dan peran aktif pegawai dalam pelaksanaan yang dilakukan peneliti pada lokasi penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusman Waruwu, pada hari Kamis tanggal 5 Juni 2025 tentang keterlibatan dan peran aktif pegawai, menyatakan :

“Tentunya dalam pelaksanaan program kerja di kantor camat yang sudah terlaksana sebelumnya membutuhkan partisipasi penuh dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang sudah di tentukan dan mereka juga terlibat dalam hal persiapan tentang perencanaan dalam mendiskusikan kegiatan yang akan dilaksanakan. Sehingga setiap pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan program kerja diwajibkan berperan aktif dalam menjalankan tugas tersebut.”

Kemudian dilanjutkan dengan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti kepada informan berikutnya Bapak Martinus Gulo, S.E pada hari Kamis tanggal 5 Juni 2025 menyatakan :

“Sejauh ini terkait program kerja di kantor camat mandrehe utara baik dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kami diwajibkan terlibat aktif baik pada tahap perencanaan dalam memberikan pendapat dan usulan beserta masukan yang diperlukan untuk keberhasilan kegiatan yang akan di laksanakan, walaupun pada pelaksanaanya akan menghadapi berbagai kendala baik itu dalam segi sumber daya dan juga keterbatasan waktu.”

Dan kemudian selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Alberta F. Lahagu, S.Kep selaku KASI PMD di kantor Camat Mandrehe Utara pada hari Kamis 5 Juni 2025, menyatakan :

“Dalam keterlibatan kami pada proses perencanaan dan pelaksanaan program kerja di kantor camat mandrehe utara bisa dikatakan bervariasi antara saya dan rekan-rekan yang lain. Ada beberapa pegawai yang merasa cukup dilibatkan dan juga ada yang merasa keterlibatannya masih terbatas. Ini dikarenakan faktor keperluan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan dan juga terkadang diakibatkan kesiapan setiap pegawai dalam masalah waktu, sehingga dapat dikatakan bahwasanya keterlibatan dalam program kerja memang sudah berjalan dengan baik namun tetap akan ada kekurangan yang perlu diperbaiki.”

Selanjutnya pada hari yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Yasanema Zebua, S.Pd pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“Saya merasa cukup dilibatkan dalam hal proses perencanaan dan maupun pelaksanaan program kerja yang pada awalnya kami biasanya mengadakan rapat bersama dalam memberikan usulan berdasarkan apa kebutuhan yang di perlukan pada saat melaksanakan kegiatan terkait program kerja.”

Kemudian dilanjutkan wawancara dengan bapak Yesjuliaman Lahagu, A.Md yang dilaksanakan oleh peneliti pada hari Kamis 5 Juni 2025, menyatakan:

“Secara pribadi untuk soal keterlibatan kami semua tergantung kebutuhan kegiatan program kerjanya yang dimana ketika pelaksanaan program kerja yang

melibatkan banyak personil maka otomatis dalam keseluruhan kami wajib terlibat dalam pelaksanaannya dan juga terkadang ketika proses pelaksanaan kegiatan tertentu dapat di kendala masalah waktu dari setiap pegawai.”

Selanjutnya pada hari Kamis 5 Juni peneliti melakukan wawancara dengan

Bapak Adil Selamat Lahagu, S.IP menyatakan :

“Kalau saya dalam hal keterlibatan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program kerja saya lebih dilibatkan pada saat kegiatan sudah berjalan misalnya dalam pembuatan laporan kegiatan, pendampingan dan juga distribusi informasi. Jadi bisa dikatakan keterlibatan saya lebih mengarah pada pelaksanaan teknis.”

Dilanjutkan dengan hasil wawancara kepada Ibu Deliaty Lahagu pada hari yang berbeda Selasa 10 Juni 2025, menyatakan :

“Menurut saya setiap pegawai dan seksi yang terlibat dalam pelaksanaan program kerja di kantor Camat Mandrehe utara sudah menunjukkan peran aktif dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan.”

Selanjutnya pada hari yang sama dilanjutkan wawancara dengan Bapak Elizama Lahagu Selasa 5 Juni 2025 menyatakan :

“Menurut saya pegawai yang terlibat dalam proses pelaksanaan program kerja di kantor Camat Mandrehe utara sudah berupaya untuk berperan aktif baik dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, meskipun menghadapi beberapa kendala internal seperti kekurangan personil dan juga koordinasi yang masih belum optimal.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan oleh peneliti pada hari Kamis tanggal 5 Juni 2025 dan hari Selasa 10 Juni, peneliti memperoleh jawaban tentang keterlibatan dan peran aktif pegawai dalam pelaksanaan program kerja bahwasanya keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan program kerja cukup beragam dan secara umum dapat dikatakan telah berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwasanya mereka terlibat secara penuh dalam pelaksanaan program kerja baik dalam perencanaan dan pelaksanaan. Namun dari hasil keterangan yang diberikan pegawai dalam wawancara menunjukan bahwasanya dalam pelaksanaan program kerja di kantor Camat Mandrehe

utara keterlibatan setiap pegawai seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keterbatasan waktu, kesipan inividu dan termasuk jumlah perosnil yang dibutuhkan dalam pelaksanan kegiatan program kerja di kantor camat mandrehe utara.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai kantor camat mandrehe utara dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses pelaksanaan program kerja sudah cukup baik namun belum merata sepenuhnya yang dikarenakan sebagian pegawai ada yang berpendapat telah dilibatkan sejak awal mulai dari perencanaan dan ada juga yang hanya terlibat pada tahap pelaksanaan. Ini sebabkan oleh beberapa faktor seperti kebutuhan serta kesipan waktu dari pegawai dan juga SDM yang ada dan juga dari segi kolaborasi antar pegawai baik dalam hal koordinai memang secara umum sudah berjalan namun belum sepenuhnya terjalin dengan baik sehingga perlu adanya peningkatan.

4.3.3. Kerja sama dan Koordinasi Antar Pegawai

Berikut ini dilanjutkan dengan hasil wawancara kepda pegawai kantor camat mandrehe utara tentang kerja sama dan koordinasi antar pegawai dalam pelaksanaan program kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusman Waruwu terkait kerja sama dan koordinasi yang sudah terjalin di kantor camat yang dilakukan peneliti pada hari Kamis tanggal 5 Juni 202, menyatakan :

“menurut saya soal kerja sama dan koordinasi yang sudah terjalin dilingkungan kantor camat mandrehe utara, sebenarnya sudah ada, tapi belum maksimal. Masih sering terlihat masing-masing seksi bekerja sendiri-sendiri tanpa komunikasi yang intens. Misalnya, ketika ada kegiatan lintas seksi, koordinasinya kadang mendadak dan kurang terarah”

Kemudian berikutnya dilanjutkan dengan hasil wawancara dengan pegawai kantor camat mandrehe utara Bapak Martinus Gulo, S.E pada hari kamis 5 Juni 2025, menyatakan :

“menurut saya, kerja sama dan koordinasi antar pegawai pada kantor camat sudah terjalin baik dalam perencanaan

dan pelaksanaan program kerja, setiap pegawai memberikan kontribusi bagi sesama pegawai dalam memberikan ide dan bergandengan tangan bersama dalam menjalankan kegiatan program kerja.”

selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Alberta F. Lahagu, S.Kep pada hari kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“koordinasi dan kerja sama antar individu pada kantor camat memang sudah terjalin namun pada kenyataannya koordinasi dan kerja sama yang sudah terjalin masih belum maksimal yang dapat terlihat pada sebagian kegiatan yang dilaksanakan terkadang hanya dijalankan oleh beberapa seksi bahkan juga hanya satu bidang yang terlibat”

Selanjutnya pada hari yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Yasanema Zebua, S.Pd pada hari kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“hubungan antar pegawai terkait kerja sama dan koordinasi memang sudah terjalin secara personal, namun pada pelaksanaannya koordinasi yang terjalin masih belum maksimal, seperti pada pelaksanaan salah satu kegiatan program kerja terkadang koordinasi dan kerja sama yang terjalin hanya melibatkan satu seksi yang mungkin ini dikerankan oleh kebiasaan sehingga menurut saya masih diperlukan pembiasaan tentang kerja sama agar dapat membangun budaya kerja yang lebih solid.”

Berikutnya dilanjutkan wawancara dengan Bapak Yesjuliaman Lahagu, A.Md pada hari kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“Menurut saya koordinasi dan kerja sama yang sudah terjalin terkadang hanya masiih bersifat formalitas yang dapat disebankan oleh faktor hubungan dan komunikasi antar individu pegawai yang mengakibatkan kerja sama yang terjalin hanya sebatas kerja sama sesaat tanpa adanya keberlanjutan dan partisipasi penuh dari individu pegawai.”

Berikutnya dilanjutkan hasil wawancara dengan Bapak Adil Selamat Lahagu, S.IP pada hari yang sama dan menyatakan :

“menurut saya tentang koordinasi dan kerja sama yang sudah terjalin di lingkungan kantor camat antar individu pegawai menurut saya masih belum maksimal yang terlihat pada pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan masih terdapat pelaksanaan kegiatan yang hanya dijalankan oleh beberapa pegawai tanpa adanya koordinasi antar

seksi lain yang mengakibatkan sebaian kegiatan tidak berjalan sesuai dengan yang direncanakan .”

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 5 Juni 2025 dengan sejumlah pegawai di Kantor Camat Mandrehe Utara, diperoleh gambaran bahwa kerja sama dan koordinasi antar pegawai telah berjalan, namun berdasarkan pendapat beberapa informan menyampaikan masih belum sepenuhnya maksimal. Beberapa informan mengungkapkan bahwa kerja sama antar seksi masih sering terpisah-pisah dan minim komunikasi, sehingga kegiatan lintas seksi kurang terkoordinasi dengan baik. Dan kemudian Hal ini juga serupa dengan pendapat informan lain yang menyampaikan bahwa keterlibatan pegawai terkadang terbatas pada satu atau dua bagian dalam beberapa kegiatan, yang menunjukkan lemahnya pembiasaan koordinasi dan kerja sama antar pegawai di lingkungan kerja. Bapak Yesjuliaman Lahagu bahkan menilai kerja sama yang ada cenderung bersifat sementara dan tanpa partisipasi penuh dari seluruh pegawai dan juga masih terdapat kegiatan yang berjalan tanpa koordinasi menyeluruh, yang menyebabkan program tidak terlaksana sesuai rencana.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama dan koordinasi antar pegawai di Kantor Camat Mandrehe Utara sudah mulai terbentuk, namun belum berjalan secara maksimal . Meskipun secara umum terdapat hubungan personal yang cukup baik antarpegawai, namun dalam pelaksanaan program kerja, sinergi antar bagian masih kurang kuat. Banyak kegiatan yang masih dijalankan oleh satu atau dua seksi saja tanpa keterlibatan lintas bidang yang semestinya dan koordinasi sering kali dilakukan secara mendadak dan cenderung bersifat formalitas, bukan sebagai bagian dari budaya kerja yang berkesinambungan. Minimnya komunikasi aktif dan kurangnya pembiasaan untuk bekerja secara kolaboratif menjadi salah satu faktor penghambat. Hanya sebagian pegawai yang menunjukkan peran aktif dan inisiatif dalam menjalin kerja sama lintas seksi. Dengan demikian, meskipun terdapat indikasi positif dalam semangat kebersamaan, namun secara praktik, kerja sama dan koordinasi yang terjalin

belum mencerminkan kolaborasi yang kuat dan menyeluruh dalam pelaksanaan program kerja di lingkungan Kantor Camat Mandrehe Utara.

4.3.4. Perbedaan Karakter Dan Kenyamanan Pegawai Dalam

Pelaksanaan Program Kerja

Selanjutnya membahas tentang hasil wawancara kepada pegawai kantor camat mandrehe utara terkait perbedaan karakter dan kenyamanan pegawai pada pelaksanaan program kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Martinus Gulo, S.E pada hari Kamis 5 Juni 2025, menyatakan :

“Secara pribadi saya lebih suka bekerja secara tim, karena ketika melaksanakan tugas langkah lebih baik ketika dikerjakan bersama yang dimana ketika menghadapi kendala dapat mendapatkan solusi dari rekan-rekan lainnya dan juga bekerja secara tim menurut saya lebih membuat suasana kerja jauh lebih hidup dan tidak membosankan.”

Berikutnya dilanjutkan hasil wawancara dengan Bapak Alberta F. Lahagu, S.Kep pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“Bagi saya bekerja secara individu terkadang lebih efektif, terutama jika tugas yang dijalankan bersifat teknis atau membutuhkan konsentrasi tinggi. Dan menurut saya dalam situasi tertentu terkadang bekerja secara individu lebih baik tanpa harus menunggu rekan-rekan lainnya.”

Selanjutnya pada hari yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Yasanema Zebua, S.Pd pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“Untuk pelaksanaan program kerja kebanyakan dituntut untuk dikerjakan secara bersama dikarenakan membutuhkan personil yang cukup banyak. Jadi menurut saya bekerja secara individu atau kelompok tergantung pada jenis kegiatan yang dilaksanakan.”

Berikutnya dilanjutkan wawancara dengan Bapak Yesjuliaman Lahagu, A.Md pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“Menurut saya bekerja secara kelompok atau bekerja secara individu sama-sama memiliki kelebihan namun saya lebih suka bekerja secara individu dikarenakan tidak terbiasa dan kurang suka melaksanakan tugas secara tim. Karena saya merasa menyelesaikan tugas lebih efektif jika

seandainya pekerjaan tersebut dikerjakan sendiri tanpa terlalu banyak koordinasi yang kadang memakan banyak waktu.”

Kemudian dilanjutkan hasil wawancara dengan Bapak Adil Selamat Lahagu, S.IP pada hari yang sama dan menyatakan :

“Secara pribadi saya lebih suka bekerja sendiri dikarenakan ketika tugas yang diberikan saya kerjakan sendiri saya merasa lebih maksimal karna bisa mengatur ritme kerja sendiri dan bertanggung jawab penuh dengan hasilnya, namun jika memang tugas yang diberikan diharuskan bekerja secara tim maka saya akan tetap mengupayakan agar bisa berkoordinasi bersama.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh jawaban dari pertanyaan yang disampaikan melalui wawancara yang dimana preferensi pegawai dalam pelaksanaan program kerja di Kantor Camat Mandrehe Utara terkait cara bekerja baik secara individu maupun kelompok sangat beragam dan bergantung pada karakter tugas serta kenyamanan pribadi. Sebagian pegawai, menyampaikan bahwa mereka lebih memilih bekerja secara tim karena yang dikarenakan dinilai dapat memperkuat kerja sama, mempermudah penyelesaian masalah melalui diskusi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis serta tidak membosankan. dan sebagian pegawai juga menyatakan bahwa untuk tugas-tugas teknis yang membutuhkan konsentrasi tinggi, bekerja sendiri jauh lebih efisien karena tidak tergantung pada ritme kerja orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya preferensi dan pendapat pegawai dalam pelaksanaan program kerja tentang bekerja secara tim atau individu sangat di tentukan oleh sifat tugas dan juga kenyamanan setiap individu pegawai yang dikarenakan setiap individu yang berbeda memiliki perbedaan kenyamanan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

4.3.5. Penerapan Budaya Kolaboratif Pegawai Dalam Pelaksanaan

Program Kerja

Berikutnya dilanjutkan dengan hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pegawai kantor camat mandrehe utara terkait seberapa pentingnya penerpan budaya kolaboratif pada pelaksanaan program kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Martinus Gulo, S.E terkait penerpan budaya kolaboratif, yang dilakukan oleh peneliti pada hari kamis 5 Juni 2025, menyatakan :

“Ya, bagus untuk diterapkan dalam pelaksanaan program kerja karna dalam pelaksanaannya tanpa adanya kerja sama dan koordinasi yang baik dari setiap pegawai kegiatan yang akan dilaksanakan bisa saja terhambat. Sehingga dapat kita katakan bahwasanya koordinasi dan komunikasi yang baik antar seksi merupakan kunci keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan program kerja.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Alberta Lahagu, S.Kep Pada hari yang sama 5 Juni 2025 menyatakan :

“Saya setuju jika budaya kolaboratif diterapkan pada pelaksanaan program kerja. Namun juga akan sulit untuk menerapkannya ketika salah satu pegawai dengan pegawai lainnya tidak memiliki komunikasi yang baik dan tidak ada rasa saling percaya sehingga harus dbangun lebih medalam lagi agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis sehingga penerapan budaya kolaboratif dapat berjalan lancar.”

Berikutnya dilanjutkan dengan hasil wawancara kepada Bapak Yasanema Zebua, S.Pd pada hari kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“Tentu saja penting jika bisa diterapkan, apalagi kegiatan program kerja ini tidak semua bisa dikerjakan oleh satu orang. Jadi menurut saya bukan hanya penerapannya yang penting tetapi juga bagaimana membangun kesadaran yang kolektif setiap individu pegawai.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Yesjuliaman Lahagu, A.Md yang dilaksanakan oleh peneliti pada hari kamis 5 Juni 2025 menyatakan:

“Betul memang penting untuk diterapkan namun menurut saya seharusnya itu memang harus sudah ada dalam pelaksanaan program kerja karna setiap program kerja

kebanyakan tidak bisa dikerjakan hanya satu pihak atau satu seksi saja melainkan melibatkan beberapa seksi.”

Kemudian dilanjutkan wawancara dengan bapak Adil Selamat Lahagu, S.IP pada hari yang sama 5 Juni 2025 menyatakan :

“Menurut saya perlu untuk diterapkan dengan lebih mendalam dikeranakan ketika pelaksanaan program kerja kegiatannya itu terjun langsung kepada masyarakat, jika tidak ada kekompakan, rasa tanggung jawab dan peran aktif maka bisa dipastikan hasil dari pelaksanaan kegiatan tersebut tidak maksimal dan juga akan ada kemungkinan pelaksanaan kegiatannya terhambat.”

Dan berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti memperoleh informasi tentang penerapan budaya kolaboratif dalam pelaksanaan program kerja yang dimana dari hasil wawancara tersebut terdapat beberapa pernyataan bahwa sebagian pegawai sepakat bahwa budaya kolaboratif memiliki peran yang cukup penting dalam pelaksanaan program kerja di kantor camat mandrehe utara. sebagian informan menyampaikan bahwa keberhasilan suatu program sangat bergantung pada koordinasi dan kerja sama yang baik antar pegawai, dan kemudian informan lain juga menyampaikan bahwasanya meskipun kolaborasi itu penting namun tantangan yang dihadapi akan muncul ketika komunikasi antar pegawai kurang baik dan ketika rasa saling percaya antar pegawai masih belum terjalin dengan baik. Dan kemudian informan selanjutnya juga menyampaikan bahwa kolaborasi tidak hanya penting untuk diterapkan namun harus dibarengi dengan kesadaran yang kolektif dari setiap individu.

Sesuai dengan hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa budaya kolaboratif dipandang sebagai sebuah elemen penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan program kerja di kantor kecamatan mandrehe utara dan kemudian keberhasilan kegiatan sangat bergantung pada kerja sama antar seksi, komunikasi terbuka, serta rasa saling percaya antar pegawai. Kolaboratif juga dianggap tidak hanya penting untuk kelancaran proses pelaksanaan program kerja namun dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan bertanggung jawab meskipun pada penerapan budaya ini memerlukan kesadaran yang kolektif

dari setiap individu pegawai yang menjadi sebuah tantangan yang harus ditempuh dalam penerapan budaya kolaboratif.

4.3.6. Kendala Dan Hambatan penerapan Budaya Kolaboratif

Kemudian berikutnya peneleti melakukan wawancara dengan pegawai kantor camat mandrehe utara tentang kendala dan hambatan yang dihadapi dalam menjalin komunikasi antar pegawai dengan Bapak Martinus Gulo, S.E pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“dalam membangun komunikasi yang baik antar pegawai memang selalu memperhadapkan dengan berbagai kendala seperti informasi tentang kegiatan program kerja tidak tersampaikan secara merata yang mengakibatkan seringkali sebagian pegawai mengetahui informasi setelah kegiatan akan berjalan yang dimana hal ini diakibatkan oleh kurangnya koordinasi antar seksi yang berdampak pada informasi yang tidak tersampaikan.”

selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Alberta F. Lahagu, S.Kep pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“sejauh ini kendala yang terkadang saya jumpai adalah peran aktif dari individu pegawai dalam menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pegawai lainnya. Terkadang sebagian pegawai hanya berfokus pada tugasnya sendiri tanpa peduli dengan pekerjaan di seksi lain dan hal ini.”

Selanjutnya pada hari yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Yasanema Zebua, S.Pd pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“hambatan yang sering saya jumpai dalam menjalin komunikasi dan koordnias adalah kurangnya keterbukaan antar pegawai yang terkadang informasi penting tidak tersampaikan secara menyeluruh sehingga ini mengakibatkan komunikasi dan koordnias tidak berjalan secara maksimal.”

Berikutnya dilanjutkan wawancara dengan Bapak Yesjuliaman Lahagu, A.Md pada hari Kamis 5 Juni 2025 menyatakan :

“Salah satu hambatan yang sering saya jumpai adalah perbedaan persepsi antar seksi mengenai tanggung jawab dan pelaksanaan program. Masing-masing seksi kadang punya cara pandang sendiri, sehingga sulit menyamakan

langkah. Tanpa koordinasi yang jelas di awal, pelaksanaan bisa jadi tidak sinkron.”

Kemudian dilanjutkan hasil wawancara dengan Bapak Adil Selamat Lahagu, S.IP pada hari yang sama dan menyatakan :

“Kendala yang saya lihat adalah kurangnya inisiatif dari beberapa pegawai untuk berkomunikasi. Mereka lebih fokus ke tugasnya sendiri dan tidak berusaha membangun kerja sama dengan bagian lain. Sikap seperti ini membuat koordinasi jadi terhambat.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 5 Juni 2025 dengan beberapa pegawai di Kantor Camat Mandrehe Utara, ditemukan bahwa dalam pelaksanaan program kerja, masih terdapat berbagai hambatan dalam menjalin komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Salah satu kendala utama yang disampaikan oleh Bapak Martinus Gulo, S.E adalah tidak meratanya penyampaian informasi terkait kegiatan program kerja. Ia menuturkan bahwa sebagian pegawai kerap baru mengetahui adanya kegiatan saat pelaksanaannya sudah dekat, yang menunjukkan lemahnya koordinasi antar seksi. Dan kemudian Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Alberta F. Lahagu, S.Kep yang menyoroti kurangnya partisipasi aktif dari pegawai dalam membangun komunikasi lintas bagian. Ia menjelaskan bahwa sebagian besar pegawai masih bekerja secara terpisah sesuai tugas masing-masing, tanpa memperhatikan pentingnya keterhubungan antarseksi. Kemudian informan berikutnya juga menekankan bahwa kurangnya keterbukaan dalam komunikasi antarpegawai menjadi salah satu faktor penghambat utama. Informasi yang seharusnya diketahui bersama seringkali tidak tersebar secara menyeluruh, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas koordinasi di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam menjalin komunikasi dan koordinasi antarpegawai, khususnya dalam pelaksanaan program kerja. Dari lima informan yang diwawancarai, mayoritas menyampaikan bahwa penyampaian informasi belum berjalan merata dan sering kali bersifat mendadak, sehingga sebagian pegawai tidak mengetahui kegiatan secara

utuh sejak awal. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem koordinasi lintas seksi. Selain itu, ditemukan juga bahwa rendahnya inisiatif pegawai dalam membangun komunikasi dan kerja sama menjadi hambatan tersendiri. Sehingga berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa hambatan komunikasi dan koordinasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya kerja, kebiasaan individu, serta lemahnya struktur komunikasi yang sistematis. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya perbaikan dalam bentuk pembiasaan komunikasi terbuka, peningkatan peran aktif pegawai dalam koordinasi lintas seksi, serta penataan mekanisme penyampaian informasi yang lebih terstruktur dan menyeluruh.

4.4. Hasil Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti menemukan hasil penelitian dekriptif tentang budaya kolaboratif dalam pelaksanaan program kerja di kantor Camat Mandrehe Utara melalui informasi yang didapatkan oleh peneliti dengan menggunakan teknik wawancara kepada pegawai di kantor Camat Mandrehe utara. Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, data yang diperoleh peneliti pada lokasi penelitian berupa dokumen dan dokumentasi rekaman maupun foto. Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti terjun langsung di lokasi penelitian untuk melakukan wawancara kepada pegawai kantor camat mandrehe utara tentang pelaksanaan program kerja.

4.4.1. Budaya Kolaboratif Pegawai Kantor Camat Mandrehe Utara

Pada Pelaksanaan Program Kerja

Budaya kolaboratif merupakan budaya yang mendorong individu yang ada dalam setiap organisasi melaksanakan tugas dengan mengedepankan kolaborasi atau kerja sama tim yang kolektif. Penerapan budaya kolaboratif pegawai di kantor camat mandrehe utara khususnya dalam pelaksanaan program kerja merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam

mendukung keberhasilan pelaksanaan program kerja dikarenakan budaya kolaboratif ini mencakup beberapa hal penting mulai dari perumusan perencanaan hingga kehap pelaksanaan.

Dalam penelitian Muhammad Thoriq Fadhlurrohman and Zia Wardhany (2024), tentang budaya kolaboratif yang memperoleh hasil bahwa budaya kolaboratif memang memiliki peran penting dalam meningkatkan efektifitas kerja dengan kolaborasi dan juga dalam penelitiannya disampaikan bahwa komunikasi terbuka, kepercayaan anggota, serta komitmen terhadap tujuan bersama merupakan sebuah fondasi utama dalam meningkatkan efektifitas kerja tim. Kemudian dalam penelitian Bantam et al. (2024), menyatakan bahwa budaya kolaboratif menekankan kerja tim dalam mencapai tujuan bersama melalui peran aktif dan keterlibatan pegawai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, dan dalam penelitiannya juga menegaskan bahwa kolaborasi yang kuat dalam sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan layanan yang lebih unggul.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada pegawai kantor Camat Mandrehe Utara, peneliti memperoleh hasil yang menunjukan bahwa beberapa indikator yang ada dalam budaya kolaboratif sudah terjalin seperti kolaborasi atau kerja sama tim. Namun efektivitas budaya kolaboratif yang diterapkan masih belum optimal dikarenakan belum menekankan kolaborasi yang kolektif yang dapat ditinjau berdasarkan indikator dari budaya kolaboratif.

1. Komunikasi Terbuka

Dalam segi komunikasi yang transparan masih menghadapi berbagai kendala yang diakibatkan oleh kurang optimalnya koordinasi antar pegawai sehingga menyebabkan komunikasi yang terjalin antar pegawai tidak sepenuhnya terlaksana dengan baik yang mengakibatkan terjadinya miskomunikasi terkait tugas yang akan dijalankan.

2. Kerja sama

Pada aspek kerja sama antar pegawai yang sudah terjalin hanya sebatas kerja sama yang belum sepenuhnya kolektif sehingga belum terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasakan hal tersebut menunjukan bahwa prinsip budaya kolaboratif masih belum menyatu pada sistem pelaksanaan program kerja

3. Tanggung Jawab

Dalam aspek tanggung jawab masih terdapat ketimpangan beban kerja antar pegawai yang terlihat pada pembagian tugas yang masih belum merata yang disebabkan oleh faktor keterbatasan waktu dari individu pegawai dan sumber daya yang ada, yang menunjukan bahwa pegawai masih belum memiliki kesadaran yang kolektif dalam mengemban tanggung jawab.

4. Partisipasi Pegawai

Pada aspek yang terakhir adalah tentang partisipasi pegawai yang menunjukan bahwa masih terdapat sikap pasif dari pegawai pada saat pelaksanaan dan juga perencanaan sehingga diperlukan tindakan lanjutan agar budaya kolaboaratif pegawai lebih diinternalisasi lagi.

4.4.2. Tantangan Yang Di Hadapi Dalam Penerapan Budaya

Kolaboratif Pegawai Pada Pelaksanaan Program Kerja

Dalam pelaksanaan program kerja di instansi pemerintahan terkhususnya di tingkat kecamatan seperti di kantor camat mandrehe utara, penerapan budaya kolaboratif pegawai dapat menjadi suatu elemen kunci yang dapat meningkatkan tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program kerja dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan solid. Dalam penelitian (Rafni, Najmudin 2024), menyampaikan bahwa dalam penerapan budaya kolaboratif ini seringkali muncul berbagai tantangan yang menghambat efektifitas penerapan budaya ini antara lain; kerja sama yang masih belum terjalin secara optimal, ketidak mampuan

dalam kolaborasi, dan kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang budaya kerja kolaboratif.

Namun berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti dalam penerapan budaya kolaboratif ini akan menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat pengimplementasian budaya kolaboratif ini.

Adapun tantangan yang dihadapi dalam penerapan budaya Budaya Kolaboratif antara lain :

1. Perbedaan Karakter Dan Kenyamanan Individu

Setiap individu pegawai yang ada pada sebuah organisasi selalu memiliki perbedaan karakter dan kenyamanan tersendiri dalam menjalankan sebuah tugas. Seperti pada kantor camat mandrehe utara sesuai dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti terlihat bahwa setiap pegawai memang benar memiliki karakter yang berbeda dalam menjalankan sebuah tugas terkhususnya pada pelaksanaan program kerja. Sehingga hal ini menjadi sebuah tantangan yang sangat mempengaruhi keberhasilan penerapan budaya kolaboratif ini.

2. Tingkat kepercayaan antar pegawai

Dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif tingkat kepercayaan setiap individu pegawai sangat penting untuk dibangun dalam lingkungan kerja karena ketika tingkat kepercayaan antar pegawai rendah dapat menimbulkan keraguan untuk saling memberikan ide, enggan untuk menerima masukan dan saran bahkan dapat menghambat keterbukaan informasi sesama pegawai. Sehingga dapat dikatakan tingkat kepercayaan ini merupakan suatu fondasi utama agar kerja sama yang dijalin lebih kolektif.

3. Resistensi

Resistensi terhadap perubahan budaya kerja termasuk salah satu tantangan yang lebih menonjol pada penerapan budaya kerja yang baru didalam suatu organisasi, yang dikarenakan setiap individu pegawai tidak dapat beradaptasi secara cepat dengan budaya kerja yang baru

dan sudah terbiasa pada budaya kerja yang sudah lama diterapkan sehingga ketika terjadinya perubahan dapat menimbulkan sikap, atau perilaku menolak beradaptasi terhadap budaya kerja yang baru. Seperti pada penerapan budaya kolaboratif ini yang lebih menuntut pegawai untuk membangun keterbukaan informasi, partisipatif aktif dan tanggung jawab bersama antar pegawai yang ada dalam sebuah organisasi.

4.4.3. Solusi Dari Tantangan Yang Dihadapi Dalam Penerapan

Budaya Kolaboratif Pegawai

Pada pembahasan awal dikatakan bahwa budaya kolaboratif merupakan suatu komponen penting dalam mendukung efektifitas pelaksanaan program kerja didalam sebuah organisasi. Namun penerpan budaya kolaboratif ini menghadapi berbagai tantangan sesuai dengan pembahasan sebelumnya. Dalam penelitian Hezron et al. (2024), mengemukakan tentang tindakan yang harus diambil oleh sebuah organisasi dalam menghadapi hambatan penerapan budaya kolaboratif antara lain; transparansi dilingkungan organisasi, membentuk kesadaran dan pemahaman tentang kolaborasi dan juga membangun hubungan yang baik antar individu yang ada dalam organisasi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sehingga perlu untuk dirumuskan berbagai alternatif solusi yang dapat di terapkan untuk mengatasi tantangan tersebut.

1. Membangun kesadaran kolektif pegawai

Salah satu fondasi penting pada penerapan budaya kolaboratif adalah dengan membangun kesadaran kolektif setiap individu pegawai agar prespesi dari setiap pegawai tentang keberhasilan pelaksanaan program kerja didasari oleh kerja sama tim dan tanggung jawab bersama.

2. Meningkatkan transparansi

Dalam menghadapi tantangan penerapan budaya kolaboratif ini diperlukan untuk membangun transparansi dilingkungan kerja diarenakan transparansi ini memegang peran sentral dalam membentuk budaya kolaboratif yang dapat menciptakan komunikasi yang terbuka dan loyalitas pegawai.

3. Kepemimpinan yang partisipatif dan inklusif

Kepemimpinan yang partisipatif juga menjadi salah satu alternatif yang bisa mempunyai peran penting dalam mengatasi tantangan penerapan budaya kerja baru dilingkungan organisasi, dikarenakan dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif seluruh pegawai dapat dilibatkan secara aktif dalam proses pelaksanaan program kerja sehingga dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif dan inklusif dalam sebuah organisasi dapat menyatukan berbagai perbedaan-perbedaan yang ada dalam lingkungan organisasi dan menciptakan lingkungan organisasi yang solid.