

BUDAYA KOLABORATIF DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN REMBANG

Johnsen Hezron Gelora Kasih, Retna Hanani, Dewi Rostyaningsih
Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Collaboration is one of the eight elements in ASN's Core Values of AKHLAK. These ASN Core Values with AKHLAK are a summary of the main values of the State Civil Service in accordance with Law no. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus. The Rembang Regency Environmental Service is one of the regional organizations that has various collaborations. Collaboration in environmental matters is very important because environmental problems are complex problems, involve many parties, and have a broad impact, especially on the future of future generations. This research aims to describe the collaborative culture at the Rembang Regency Environmental Service and to explain the supporting and inhibiting factors in the implementation of collaborative culture at the Rembang Regency Environmental Service. The method used in this research is qualitative with interviews as the instrument. The results of the research show that the collaborative culture that has occurred so far has been running well, which is characterized by the existence of a work team, trust and positive empowerment carried out by employees of the Rembang Regency Environmental Service. However, miscommunication at the Waste Management UPT ultimately made the collaborative culture weak. Supporting factors consist of division of power, leadership, management style, and formalization, while inhibiting factors consist of unclear problem boundaries, unclear legal basis for collaboration, and low level of employee education. The suggestions given are to provide outreach regarding ASN work culture, organize further training and education for employees with low levels of education, collaborate with local stakeholders, and develop work guidelines that are clear and easy to understand.

Keywords: *Collaborative Culture, Core Values, Employees*

PENDAHULUAN

Kolaboratif adalah salah satu dari delapan elemen dalam Core Values ASN BerAKHLAK. Kolaboratif dalam Core Values ASN mencerminkan prinsip kerjasama dan sinergi di antara Aparatur Sipil Negara. Hal ini mengandung arti bahwa ASN diharapkan untuk bekerja secara bersama-sama, saling mendukung, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan bersama. Adapun panduan unsur budaya kolaboratif pada Core Values ASN BerAKHLAK yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2021 adalah sebagai berikut: memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Budaya kolaboratif adalah suatu budaya di mana individu bekerja sama secara aktif, berbagi pengetahuan, menghargai perbedaan, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama (Ahmed, et al, 2016:350). Menurut Ahmed dkk, budaya kolaboratif diukur dengan tiga fenomena yaitu *team work* (kerja tim), *trust*

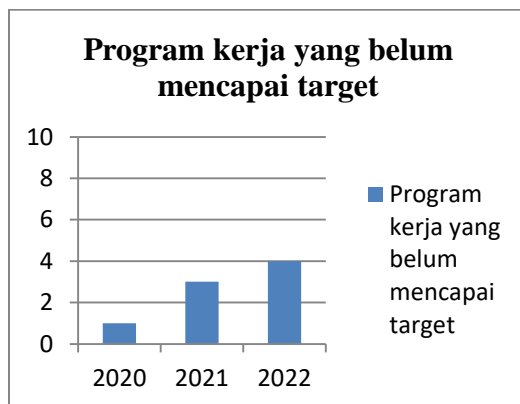
(kepercayaan), dan *empowerment* (pemberdayaan).

Kolaborasi dalam urusan lingkungan hidup sangat penting karena permasalahan lingkungan adalah masalah yang kompleks, penuh tantangan, melibatkan banyak pihak, dan memiliki dampak yang luas terhadap masyarakat, lingkungan, dan masa depan generasi mendatang. Dengan adanya kolaborasi memungkinkan berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah, organisasi non-pemerintah, perusahaan, dan masyarakat sipil untuk menggabungkan sumber daya, pengetahuan, dan pengaruh mereka. Ini dapat menghasilkan solusi yang lebih komprehensif dan efektif daripada usaha individu.

Morten T. Hansen, dari University of California, Berkeley, dan Jim Collins, penulis buku "Good to Great", dalam penelitian mereka menemukan bahwa organisasi yang memiliki budaya kolaboratif yang kuat cenderung mencapai tingkat pertumbuhan dan keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang kurang mementingkan kolaborasi. Mereka menekankan pentingnya membangun sistem dan praktik yang mendukung kolaborasi, serta menghargai kontribusi individu dalam mencapai tujuan bersama. Menurut data

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang dari tahun 2020 – 2022 menunjukkan peningkatan program kerja yang kurang mencapai target.

Gambar 1. Program Kerja DLH Rembang yang Belum Mencapai Target



(Sumber: LKjIP DLH Rembang Th. 2020-2022)

Bukti permasalahan yang bisa dilihat di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang adalah belum tercapainya program kerja yang meningkat dari tahun 2020 hingga tahun 2022, hal ini bisa saja terjadi karena lemahnya budaya kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang, seperti seringkali terjadi miskomunikasi antar pegawai, kurangnya kesadaran kolaboratif, rendahnya koordinasi antar unit/ divisi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang, serta belum terjalannya kerjasama dengan perguruan

tinggi atau organisasi non-pemerintah lainnya. Untuk mencapai capaian program kerja yang diinginkan, penting untuk membangun dan memperkuat budaya kolaboratif di dalam tim atau organisasi. Kolaborasi di DLH Rembang terbagi menjadi tiga jenis utama, yakni kolaborasi internal di antara unit-unit dan departemen dalam dinas, kolaborasi eksternal dengan pihak luar seperti lembaga lain dan pemerintah daerah, serta kolaborasi aktif dengan masyarakat untuk mendukung upaya pelestarian lingkungan yang lebih luas.

Permasalahan yang ditemukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang adalah kurang lancarnya komunikasi yang efektif antar anggota staf atau pegawai sehingga menyebabkan kesalahpahaman, penundaan dalam pengambilan keputusan, atau pemahaman yang tidak akurat terkait dengan persyaratan dan spesifikasi pekerjaan. Miskomunikasi di DLH Rembang seringkali terjadi ketika kami memberikan instruksi, namun petugas kebersihan tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, bahkan terkadang melakukan kesalahan dalam membersihkan area yang dimaksud. Pegawai ini menyatakan bahwa miskomunikasi sering terjadi, terutama ketika berhubungan dengan

petugas kebersihan yang memiliki tingkat pendidikan yang dinilai belum memadai.

Selain itu, lemahnya koordinasi antar unit atau bagian dalam Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang menyebabkan tumpang tindih dalam pekerjaan, pemborosan sumber daya, dan kebingungan terkait tanggung jawab. Kurangnya koordinasi di DLH Rembang dibuktikan dengan adanya tumpang tindih pekerjaan. Menurut keterangan salah satu pegawai, hal ini disebabkan oleh kurangnya perencanaan yang matang dalam menetapkan tugas dan fungsi, sehingga terjadi ketidakjelasan mengenai tanggung jawab masing-masing.

Masalah kolaborasi eksternal di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Rembang yaitu belum terjalannya kerjasama dengan perguruan tinggi manapun dalam rangka mendukung upaya pengelolaan lingkungan hidup di wilayah Kabupaten Rembang. Kepala Bidang Sub Pengelolaan Sampah dan Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Lingkungan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Rembang, menyampaikan bahwa selama kurang lebih 13 tahun bekerja di DLH Rembang, belum pernah terjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dalam upaya pengelolaan lingkungan hidup. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa

selama masa kerjanya di DLH, belum ada kolaborasi atau kemitraan formal antara DLH dengan perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan upaya pengelolaan lingkungan hidup.

Selain itu, kolaborasi antar DLH Rembang dengan OPD yang ada di Rembang dan pihak swasta hanya sekedar formalitas pada acara-acara tertentu saja. Kerjasama antara Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Rembang, organisasi perangkat daerah (OPD) lainnya di Rembang, dan sektor swasta saat ini terlihat lebih sebagai suatu formalitas yang terbatas pada kehadiran mereka pada acara-acara tertentu, seperti Hari Peduli Sampah Nasional dan Hari Bersih-Bersih Sedunia/ *World Clean Up Day*. Nyatanya, belum ada upaya konkret dan khusus yang dilakukan untuk mengatasi masalah pengelolaan lingkungan hidup yang ada di wilayah Rembang.

Salah satu permasalahan yang muncul dalam kolaborasi DLH Rembang dengan masyarakat yaitu kurangnya kerjasama dan kolaborasi masyarakat Rembang dalam urusan pengelolaan lingkungan hidup. Masyarakat tidak sepenuhnya menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab dalam perlindungan lingkungan dan seringkali kurang berpartisipasi secara aktif

dalam kegiatan yang bertujuan untuk menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan.

Gambar 2. Tumpukan sampah di pinggir Pantai Desa Pandean, Rembang



(Sumber:

<https://r2brebang.com/2018/11/29/kumuhn-ya-pantai-utara-rembang-kesadaran-warga-bikin-miris/>)

Seperti dalam program penanganan sampah, ketika Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang mempunyai sebuah program dan program tersebut disosialisasikan kepada masyarakat, tidak jarang pegawai DLH Rembang mendapat protes dan komplain dari masyarakat. Menurut Kepala Bidang Pengelolaan Sampah DLH Rembang, masih terdapat masyarakat yang suka membuang sampah sembarangan, khususnya masyarakat sepanjang pesisir Rembang, padahal dari DLH sudah menyiapkan kontainer-kontainer sampah di berbagai titik.

Dalam menganalisis dan mendeskripsikan hasil temuan dan pembahasan, peneliti mengacu pada Teori Budaya Kolaboratif yang dikemukakan oleh Ahmed, dkk (2016), yang mana budaya kolaboratif diukur melalui tiga fenomena, yaitu *team work* (kerja tim), *trust* (kepercayaan), dan *empowerment* (pemberdayaan). Adapun *team work* mencakup beberapa kriteria, yaitu keterlibatan tim, komunikasi tim, kolaborasi antar departemen, penyelesaian masalah bersama, dan perasaan kepemilikan bersama. *Trust* mencakup kriteria, seperti ketersediaan bantuan, kepercayaan individu, dan ketergantungan tim. *Empowerment* mencakup kriteria partisipasi dalam pengambilan keputusan, inisiatif dan kreativitas, tanggung jawab dan kepercayaan, pengakuan dan apresiasi, dan akses ke sumber daya.

Selain itu, peneliti juga mengacu pada Teori yang dikemukakan oleh Custumato (2021) mengenai faktor pendukung budaya kolaboratif, yang meliputi kepercayaan, pembagian kekuasaan, kepemimpinan, dan gaya manajemen. Astari, dkk (2019) mengenai faktor penghambat budaya kolaboratif, yang meliputi ketidakjelasan batasan masalah dan dasar hukum kolaborasi tidak jelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk menganalisis dan mendeskripsikan budaya kolaboratif dan faktor pendukung maupun faktor penghambat budaya kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian kualitatif merupakan suatu metodologi yang digunakan untuk mengidentifikasi gejala-gejala spesifik yang muncul. Penelitian kualitatif biasanya mengkaji karakteristik yang melekat pada objek fleksibel. Pengumpulan data diproses menggunakan teknik *purposive sampling* dan teknik *snowball*. *Purposive sampling* adalah teknik dalam menentukan sampel yang digunakan dalam penentuan narasumber berdasarkan pada tujuan dan pertimbangan bahwa narasumber yang dipilih adalah yang memahami permasalahan yang akan diteliti, sehingga dapat mempermudah peneliti. *Snowball sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak (Sugiyono, 2016 : 218-219).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang

1. *Team Work* (Kerja Tim)

Dalam kerja tim di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang, setiap anggota tim terlibat aktif dalam setiap program kerja di bidang mereka masing-masing, yang menunjukkan bahwa keterlibatan mereka di DLH Kabupaten Rembang dianggap berhasil. Keterlibatan tim yang aktif di DLH Rembang diperkuat oleh dua faktor pendukung budaya kolaboratif yaitu adanya pembagian kekuasaan dan kepemimpinan. Dalam proses komunikasi tim di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang dianggap cukup baik, meskipun pernah terdapat miskomunikasi. Kasubbag Program dan Keuangan mengatakan bahwa miskomunikasi di tempat kerja dianggap wajar, tetapi dia menekankan bahwa penting untuk mematuhi arahan pimpinan dan bekerja sesuai dengan tugas masing-masing agar tidak terhindar dari adanya miskomunikasi. Tingkat pendidikan yang rendah pada sebagian pegawai DLH Rembang merupakan salah satu faktor penghambat budaya kolaboratif.

Implementasi kolaborasi antar departemen di Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Rembang sudah berhasil dilakukan dalam upaya menciptakan kerja sama yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi dari seluruh departemen yang ada, bukan hanya tergantung pada kinerja satu departemen. Dalam penyelesaian masalah bersama, DLH Kabupaten Rembang memiliki pendekatan yang terstruktur dan kolaboratif dalam menyelesaikan masalah. Wawancara dengan Kepala UPT Pengelolaan Sampah menyoroti komitmen dan loyalitas terhadap DLH Rembang sebagai bentuk nyata dari perasaan kepemilikan bersama. Informan menekankan kontribusinya dalam memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawab, sambil menekankan pentingnya kerja sama tim untuk memperkuat solidaritas di antara pegawai DLH.

2. *Trust* (Kepercayaan)

Ketersediaan bantuan dalam membentuk budaya kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang sudah baik dilakukan. Misalnya, ketika suatu bidang menghadapi kendala dalam pencairan dana, solidaritas tinggi di antara staf dengan menggunakan dana pribadi terlebih dahulu memungkinkan mereka untuk bersama-sama menyelesaikan kendala tersebut. Kepercayaan individu dalam

konteks Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang memperhatikan peran Kepala DLH dalam menciptakan lingkungan yang mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didengar. Ketergantungan tim dalam konteks budaya kolaboratif dilihat sebagai kekuatan, bukan sebagai keterbatasan, karena anggota tim menyadari bahwa setiap kontribusi dan peran memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan bersama.

3. *Empowerment* (Pemberdayaan)

Partisipasi dalam pengambilan keputusan di DLH Rembang menjadi elemen penting dalam membentuk budaya kolaboratif yang dinamis dan memberdayakan. Ini menciptakan lingkungan yang mana setiap individu merasa memiliki kontribusi yang berarti dan memiliki andil dalam mencapai tujuan bersama. Inisiatif dan kreativitas menjadi suatu hal yang penting dalam budaya kolaboratif. Contoh konkret yang diberikan adalah usaha Sub Koordinator Pengelolaan Sampah untuk menyumbangkan ide kreatif dalam penyelenggaraan acara 145 tahunan di bidangnya. Informan tidak hanya membatasi acara pada kegiatan formal seperti apel pada biasanya, tetapi mengusulkan konsep dengan adanya aksi atau gerakan.

Kepemimpinan yang mengambil tanggung jawab dan menciptakan lingkungan yang didasarkan pada kepercayaan membawa dampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan yang visioner di DLH Rembang menjadi faktor dalam membentuk kriteria pengakuan dan apresiasi, yang pada akhirnya memperkuat budaya kolaboratif. Dalam konteks DLH Rembang, setiap anggota tim merasa didukung untuk mencapai potensi maksimal mereka, menciptakan keberlanjutan dalam pencapaian tujuan bersama, dan mendukung pertumbuhan individu dan tim secara keseluruhan. Tantangan yang dihadapi dalam mengakses sumber daya eksternal juga menunjukkan kompleksitas dan perluasan konsep keterbukaan dalam konteks organisasi

B. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Budaya Kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang

1. Faktor Pendukung

a) Pembagian Kekuasaan

Dalam pembagian kekuasaan di DLH Rembang sudah terdefinisi dengan baik dan adil, dan disesuaikan dengan

kompetensi serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Struktur organisasi yang disusun dengan jelas dan efisien juga membantu pegawai untuk memahami peran dan tanggung jawab masing-masing.

b) Kepemimpinan

Selain memegang peran sebagai pengambil keputusan, kepemimpinan di DLH Rembang juga berperan sebagai fasilitator kolaborasi. Kepala dinas berusaha secara konsisten menciptakan lingkungan yang mendorong para pegawainya untuk berpartisipasi aktif dalam proses kolaboratif.

c) Gaya Manajemen

Gaya manajemen di DLH Rembang selalu mendorong adanya transparansi dalam pengambilan keputusan dan memberikan otonomi kepada pegawainya untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan terus memberdayakan semua anggota dalam suatu bidang untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan produktif.

d) Formalisasi

DLH Rembang memiliki formalisasi yang jelas dan terstruktur dalam mengatasi isu-isu lingkungan hidup. Sebagai contoh, terdapat petunjuk yang memberikan panduan kepada

masyarakat mengenai alur pembuangan sampah, sehingga hal ini memudahkan masyarakat untuk mengatasi masalah pembuangan sampah.

2. Faktor Penghambat

a) Ketidakjelasan Batasan Masalah

Meskipun dalam DLH Rembang sudah ada struktur organisasi dan mempunyai tugas dan fungsi masing-masing, pernah terdapat kebingungan pekerjaan mengenai penanganan sampah yang di saat bersamaan menjadi tugas dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang.

b) Dasar Hukum Kolaborasi Tidak Jelas

Kurangnya kejelasan dan kerangka hukum kolaborasi yang tidak terdefinisi dengan baik dapat menghambat adanya budaya kolaboratif di DLH Rembang. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mereka tidak tahu akan adanya dasar hukum kolaborasi selama ini. Meskipun kepala dinas menyebutkan bahwa sudah ada peraturan terkait budaya kerja ASN yang membahas kolaborasi, namun regulasi tersebut kurang dikenal di kalangan ASN Kabupaten Rembang.

c) Tingkat Pendidikan Rendah

Tingkat pendidikan rendah pada pegawai, khususnya tenaga kebersihan

DLH Rembang, menjadi kendala dalam membentuk budaya kolaboratif di lingkungan kerja. Pendidikan yang rendah menyebabkan miskomunikasi dan keterbatasan dalam pemahaman informasi terkait pembagian tugas dan prosedur kerja di UPT Pengelolaan Sampah.

KESIMPULAN

Budaya kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Team work* atau kerja tim di DLH Rembang terlihat berhasil dengan empat kriteria yang baik, yaitu keterlibatan tim yang aktif, kolaborasi yang baik antar departemen, pendekatan yang terstruktur dalam menyelesaikan masalah, dan perasaan kepemilikan bersama yang kuat di kalangan pegawai. Namun, terdapat satu kriteria yang kurang berhasil yaitu komunikasi tim. Miskomunikasi beberapa kali terjadi pada pegawai dikarenakan masih rendahnya tingkat pendidikan pada sebagian pegawai, khususnya tenaga kebersihan.
2. *Trust* atau kepercayaan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang telah berhasil menciptakan budaya

kolaboratif yang didukung oleh tiga kriteria, yaitu ketersediaan bantuan yang baik, tingkat kepercayaan yang kuat di antara individu, dan ketergantungan tim yang positif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, pertukaran bantuan, dan pemanfaatan keahlian individu untuk mencapai tujuan bersama.

3. *Empowerment* atau pemberdayaan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang telah berhasil menerapkan prinsip pemberdayaan dengan efektif, yang didukung oleh empat kriteria, mencakup partisipasi dalam pengambilan keputusan yang baik, adanya pemberdayaan inisiatif dan kreativitas pegawai, tanggung jawab yang dilakukan dengan baik oleh para pegawai, serta adanya pengakuan dan apresiasi. Meskipun demikian, terdapat satu kriteria yang kurang berhasil yaitu akses sumber daya yang kurang khususnya dukungan dari perusahaan-perusahaan di Kabupaten Rembang yang sangat minim.

Team work yang kuat menciptakan dasar bagi *trust* di DLH Rembang. *Team work* memberikan struktur dan koordinasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan proyek secara

efektif, sementara *trust* menciptakan dasar keamanan dan ketergantungan 167 yang diperlukan untuk kerja tim yang sukses. Selain itu, terdapat hubungan positif antara *team work* dan *empowerment* di DLH Rembang. Kolaborasi tim yang baik dan pemberdayaan individu menjadi pendorong utama dalam menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa dihargai, diberdayakan, dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Lalu, *empowerment* dan *trust* juga memiliki keterkaitan, yang mana pemberdayaan merupakan sebagai dasar kepercayaan, dengan adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan, hal ini memberikan dasar yang kuat bagi terciptanya sebuah kepercayaan.

Adapun faktor pendukung budaya kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang, yaitu: Pembagian Kekuasaan, Kepemimpinan, Gaya Manajemen, dan Formalisasi.

Faktor penghambat budaya kolaboratif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang, yaitu: Ketidakjelasan Batasan Masalah, Dasar Hukum Kolaborasi Tidak Jelas, dan Tingkat Pendidikan Rendah.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti akan memberi saran yaitu :

1. Perlu diadakan sosialisasi secara berkala oleh DLH Rembang kepada seluruh pegawai untuk memperkenalkan regulasi terkait budaya kerja ASN “BerAKHLAK”, khususnya terkait kolaborasi di DLH Rembang. Selanjutnya dinas dapat menentukan penanggung jawab kolaborasi yang selalu memastikan bahwa semua pegawai memahami pentingnya peraturan tersebut.
2. Melibatkan pihak eksternal yang kompeten, seperti perguruan tinggi, komunitas lingkungan, dan perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Rembang, guna membentuk kerjasama di bidang lingkungan hidup yang sebelumnya tidak pernah terjalin. Adapun pihak eksternal yang dapat dilibatkan seperti Universitas Diponegoro Kampus Rembang, STIE YPPI Rembang, Akademi Komunitas Semen Indonesia, PT Rembang Migas Energi, dan lainnya.
3. Melakukan perbaikan tugas pokok dan fungsi yang memiliki tumpang tindih pada setiap bidang di DLH Rembang dengan melakukan perubahan yang diperlukan. Kepala DLH Rembang dapat memastikan setiap bidang memiliki tugas dan fungsi yang jelas dan spesifik sehingga tidak ada tumpang tindih yang tidak perlu.
4. Mengadakan pelatihan tentang pengelolaan sampah rumah tangga yang efektif termasuk cara memilah sampah dan penggunaan kontainer sampah yang tepat di tingkat desa, lalu kader desa dapat meneruskan ke tingkat RT/ RW. Lalu DLH Rembang dapat melibatkan tokoh masyarakat atau relawan lokal di tingkat RT atau desa sebagai subyek yang berperan aktif dalam memberikan contoh positif dalam pengelolaan sampah, yaitu dengan pembuatan bank sampah dan pelatihan pembuatan eco enzym. Dengan melibatkan mereka, diharapkan akan terbentuk kolaborasi yang erat antara DLH Rembang dan masyarakat, menjadikan prinsip-prinsip pengelolaan sampah berkelanjutan dapat diterapkan secara lebih luas dan efektif.
5. Menyelenggarakan program pelatihan yang mencakup materi untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap kebutuhan komunikasi yang efektif dalam menjalankan tugas sehari-hari. DLH Rembang dapat menghadirkan narasumber yang ahli dalam membawa materi keterampilan komunikasi dasar,

komunikasi dalam tim, komunikasi digital, dan materi lainnya.

6. Perlu dilakukannya penyusunan pedoman kerja yang jelas dan mudah dipahami untuk semua tingkat pendidikan. Pedoman kerja ini 172 dapat memanfaatkan media pendidikan yang sederhana, seperti brosur, poster, atau video singkat. DLH Rembang dapat bekerja sama dengan Dinas KOMINFO Rembang dalam proses pembuatan konten.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. (2016). The Role of Collaborative Culture in Knowledge Sharing and Creativity among Employees. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 10(2), 335–358. Business Source Complete, EBSCOhost
- Amar, S. (2014). Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kopperindag dan umkm kabupaten dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*.
- Badan Pengawas Tenaga Nuklir - Sosialisasi SE MenPAN RB No. 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values BerAKHLAK dan Employer Branding ASN. (2023). Retrieved 6 June 2023, from <https://www.bapeten.go.id/berita/sosialisasi-se-menpan-rb-no-20-tahun2021-tentang-implementasi-core-values-berakhlak-dan-employerbranding-asn-141158>
- Behn, R.D. (2010), “Collaborating for performance: or can there exist such a thing as CollaborationStat?”, *International Public Management Journal*, Vol. 13 No. 4, pp. 429-470.
- Berman Sihite, O., Sinaga, P., Hidayat, D., & Sijabat, R. (2022). The Nexus Between Academic Culture and Collaborative Culture as an Academic Collaborative Culture for Effective Teaching in Higher Education. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 8(3), 128–140. <http://dx.doi.org/10.17977/um003v8i32022p128>
- Carpenter, D. (2018). Intellectual and physical shared workspace: Professional learning communities and the collaborative culture. *International Journal of Educational*

- Management, 32(1), 121–140.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2017-0104>
- Chabibah, L. N., Siswanah, E., & Tsani, D. F. (2019). Analisis kemampuan pemecahan masalah siswa dalam menyelesaikan soal cerita barisan ditinjau dari adversity quotient. *Pythagoras: Jurnal Pendidikan Matematika*, 14(2), 199–210.
<https://doi.org/10.21831/pg.v14i2.29024>
- Choi, I. and Moynihan, D. (2019), “How to foster collaborative performance management? Key factors in the US federal agencies”, *Public Management Review*, Vol. 21 No. 10, pp. 1538-1559
- Costumato, L. (2021). Collaboration among public organizations: a systematic literature review on determinants of interinstitutional performance. *International Journal of Public Sector Management*, 34(3), 247–273.
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2020-0069>
- Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang. (2020). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang Tahun 2020, 1-25.
- Kasmawati, Y. (2019). Pentingnya budaya kolaboratif: suatu tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 203–214.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i2.97>
- Moh Astari, M., Mahsyar, A., & Parawangi, A. (2019). Kolaborasi Antarorganisasi Pemerintah Dalam Penertiban Moda Transportasi di Kota Makassar (Studi Kasus Kendaraan Becak Motor). *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 1(1), 2715–2952.
- Nauman, S., Bhatti, S. H., Imam, H., & Khan, M. S. (2022). How Servant Leadership Drives Project Team Performance Through Collaborative Culture and Knowledge Sharing. *Project Management Journal*, 53(1), 17–32.
<https://doi.org/10.1177/87569728211037777>
- Nguyen, D. K., Phong, L. B., & Hui, L. (2019). Creating Competitive Advantage for Vietnamese

Manufacturing and Service Firms: The Role of Collaborative Culture and Innovation Capability. *International Journal of Business Administration*, 10(2), 32. <https://doi.org/10.5430/ijba.v10n2p32>

Pangaribuan, F. S., & Salendu, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan, Komitmen Afektif terhadap Berbagi Pengetahuan: Peran Moderasi Budaya Kolaborasi satunya adalah andil dari pemimpin (176 Jeung dkk., 2017). Pemimpin sebagai pihak perpanjangan perusahaan. *Empowering leadership at Humanitas*, 6(1), 123–134. <http://114.7.153.31/index.php/humanitas/article/view/4697>

PROFIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN REMBANG. (n.d.). Retrieved from <https://dinaslh.rembangkab.go.id/profil/profil-dinaslingkungan-hidup-kabupaten-rembang/> Radio & r2b, m. (2023). Kumuhnya Pantai Utara Rembang, Kesadaran Warga Bikin Miris

Radio R2B Rembang. Retrieved 6 June 2023, from <https://r2brembang.com/2018/11/29/kumuhnya-pantai-utara-rembangkesadaran-warga-bikin-miris/>

Rembang, DLH. 2023. Jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara Tahun 2023 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang Tahun 2023.

Syabrina, R. A. N. (2017). Efektifitas dan Efisiensi Komunikasi Pada Penyelenggaraan Festival Damar Kurung Gresik Tahun 2017. Thesis, 1–14.

Syawitri, Fitriasia, A., & Ofianto. (2022). Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1707–1715.