

KOLABORASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENCAPAIAN TARGET DAN SASARAN KINERJA LKPJ PADA DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KABUPATEN NIAS

COLLABORATIVE OF HUMAN RESOURCES IN ACHIEVING LKPJ TARGETS AND PERFORMANCE GOALS AT DINAS KETAHANAN PANGAN PERTANIAN DAN PERIKANAN OF NIAS REGENCY

Oleh:
Hasan Toyib¹
Ayler Beniah Ndraha²
Yasminar Telaumbanua³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias

E-mail:

toyibhasan770@gmail.com
aylerbeniahndraha@unias.ac.id
yannaqueencer@gmail.com

Abstrak: Target dan sasaran kinerja pegawai merupakan hal yang harus disesuaikan dengan sasaran kinerja organisasi. Atmaji mengemukakan bahwa Peraturan Menteri PANRB No. 8/2012 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS ini merupakan turunan dari Peraturan Pemerintah No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Adanya kebijakan ini merupakan salah satu bentuk perwujudan reformasi dibidang sumber daya manusia (SDM)/kepegawaian ASN yang berdasarkan pada sistem merit, dimana kebijakan mengenai SDM didasarkan atas kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Ada banyak faktor yang dapat dilakukan untuk mendorong tercapainya target dan sasaran kinerja pegawai, salah satunya dengan berkolaborasi antar SDM. Melalui kolaborasi yang dilakukan secara efektif dan terkoordinasi maka target dan sasaran kinerja akan menjadi lebih baik dan instansi pun bisa mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan melakukan observasi, studi literatur dan dokumen serta wawancara dengan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit hambatan dari faktor pengetahuan, sifat dan kepribadian serta tingkat kemampuan para pegawai yang berbeda-beda. Hal ini dapat dimaklumi karena proses kolaborasi sedang dalam proses penguatan.

Kata kunci: kolaborasi, sumber daya manusia, target dan sasaran kinerja

Abstract: Employee performance targets and goals are things that must be adjusted to organizational performance goals. Atmaji stated that PANRB Ministerial Regulation No. 8 of 2021 Concerning the PNS Performance Management System is a derivative of government Regulation no. 30 of 2019 concerning PNS Performance assessment. The existence of this policy is a from of reform in the field of human resources (HR)/ ASN staffing which is based on a merit system where HR policies are structured based on qualifications, competence and performance. There are many factors that can be done to and courage the achievement of employee performance targets and goals, one of whice is by collaborating between human resources. Through effective and coordinated collaboration, targets and performance goals will be better and agencies can achieve their goals as expected by the leadership. This study aims to find out how the collaoration of human resources in achieving LKPJ targets and performance goals at Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian and Perikanan Nias regency. The research used a qualitative descriptive method by making observations, studying literature and documents as well as interviewing employees at Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian and Perikanan Nias Regency. The results of the study show that the collaboration of human resources in achieving LKPJ targets and performance goals at Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian and Perikanan Nias regency has been going well, but there are still some obstracles from factors of knowledge, traits and personalities as well as different levels of employee abilities. This is understadable because the collaborations process in the process of being strengthened.

Keywords: collaborations, Human Resources, Targets and Performance Goals

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan tentunya sangat membutuhkan sumber daya yang mana hal tersebut merupakan nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu di dalam kehidupan. Berdasarkan klasifikasinya sumber daya terbagi menjadi tiga, yang pertama yaitu sumber daya alam (SDA) yang merupakan faktor produksi langsung yang diperoleh dari alam seperti tanah dan cadangan mineral yang terdapat di dalamnya. Kemudian yang kedua yaitu sumber daya modal dimana sumber daya modal ini berfungsi sebagai faktor pendorong dari sumber daya alam yang digunakan untuk meningkatkan proses produksi. Tanpa sumber daya modal maka sumber daya alam yang diproduksi akan membutuhkan waktu yang lebih lama dan mungkin hasilnya akan menjadi kurang maksimal. Kemudian yang terakhir adalah sumber daya manusia (SDM) atau human resources merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi atau instansi pemerintahan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki seperti, kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang ada di dalam diri individunya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Berbicara tentang sumber daya manusia tentunya tidak bisa dinilai jika hanya dilakukan oleh satu atau dua individu saja melainkan sebagai *human resources* yang baik individu juga harus bisa berkolaborasi atau mampu menjalin hubungan dengan individu yang lain untuk lebih memudahkan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Seperti halnya dikemukakan oleh salah satu peneliti Ndraha, Ayler Beniah. (2019).” Faktor penting yang harus dipahami, konsep demokrasi yang hadir saat ini berasal dari tempat yang memiliki budayanya sendiri, dan cara pengorganisasiannya, dan konsep ini lahir dengan situasi yang mereka hadapi saat itu. Seperti di Negara lain yang pada umumnya memiliki banyak perbedaan seperti Budaya, Kerangka waktu, dan Penyelenggaraan Pemerintah yang berbeda dan juga dapat memberikan pengaruh yang sangat berbeda dalam aspek kehidupan daerah seperti delegasi kebijakan yang dapat diamanatkan ke tingkat kecamatan, yang dikomando oleh camat”.

Kolaborasi merupakan kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk mengenal dirinya sendiri, mulai dari kelebihan dan kekurangannya. Jika tingkat kolaborasi yang dilakukan oleh seseorang rendah maka memungkinkan menjadi salah satu penyebab seseorang tersebut mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya kepada rekan kerjanya, saling melempar tanggungjawab dan saling ketergantungan. Padahal dari sisi organisasi sendiri, berkolaborasi sangatlah bergantung kepada setiap anggotanya.

Setiap pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan tentunya memiliki aturan-aturan yang sudah ditetapkan di setiap daerah sesuai dengan LKPJ (Laporan Keterangan Pertanggungjawaban). Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 18 Tahun 2020 dalam peraturan pelaksanaan peraturan pemerintah No. 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam pasal 1 menjelaskan bahwa Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) adalah laporan yang disampaikan oleh pemerintah daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang memuat hasil penyelenggaraan urusan pemerintah yang menyangkut laporan pertanggungjawaban kinerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah selama 1 (satu) tahun anggaran. Para pegawai yang bekerja sudah pasti memiliki beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi dalam jangka waktu satu tahun atau dengan kata lain sering disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dimana tujuannya yaitu untuk membentuk pegawai yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil dalam mengemban tugas.

Namun berdasarkan praobservasi dan wawancara yang dilakukan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias, ternyata masih terdapat pegawai yang melalaikan tanggungjawabnya dan mereka tidak mau terbuka mengenai kelemahan dan kekurangan dirinya serta enggan meminta bantuan rekan kerjanya yang lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta perbedaan jenjang pendidikan masing-masing pegawai disetiap bidangnya. Untuk lebih jelas maka dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Daftar Nama Pegawai

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	TAONDRASI MENDROFA, S.Sos., M.Ec.Dev	Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	Masters of Economics of Development

2.	TIMOTIUS TEMAZISOKHI GULO, S.TP	Sekretaris	Sarjana Teknologi Pertanian
3.	FAMONIZARO ZEBUA, SP	Kepala Bidang Konsumsi, Keamanan Pangan, dan Hortikultura	Sarjana Pertanian
4.	LIDA ARO NDRURU, S.Pi., M.Si	Kepala bidang Perikanan	Magister Sains
5.	SOZANOLO ZAI, A.Md	Kepala Bidang Prasarana dan Sarana	Ahli Madya
6.	ADVENTINA DACHI, SP	Kepala bidang Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura	Sarjana Pertanian
7.	VIKTOR YAMAN LAOLI, S.Pt., M.Pt	Kepala Bidang Peternakan	Magister Peternakan
8.	ISKANDAR LUBIS, SP	Kasi Produksi, Pengolahan dan Pemasaran	Sarjana Pertanian
9.	YASMAN TELAUMNABUA, S.Hut	Kasi Perbenihan dan Perlindungan	Sarjana Kehutanan
10.	ARISMAN GULO, SST	Kasi Lahan Irigasi, Pupuk, Pestisida dan Alsintan	Sarjana Sains Terapan
11.	DESWAN NATALLYUS MENDROFA, S.Pi	Kasi Sarana dan Prasarana Perikanan	Sarjana Perikanan
12.	WIRA PUTRA JAYA ZALUKHU, S.St.Pi	Kasi Perikanan Budidaya	Sarjana Sains Terapan Perikanan
13.	ADERIANTO GEA, SE	Kasi Penganekaragaman Konsumsi Pangan dan Keamanan Pangan	Sarjana Ekonomi
14.	YOHANES GAIDO, S.Pi	Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian	Sarjana Perikanan
15.	AGUS SURYONO, S.Pt	Kasubbag Program dan Evaluasi	Sarjana Peternakan
16.	PUTRAWIRAHATI S. TELAUMBANUA, S.Pi	Kasi Perikanan Tangkap	Sarjana Perikanan
17.	MEIYAMAN GULO, SST	Kasi Perbibitan, Kesmavet, Produksi dan Pemasaran	Sarjana Sains Terapan
18.	Drh. SURYA BARUS YAMOLALA	Medik Veteriner Ahli Muda	Dokter Hewan
19.	ZENDRATO, S.ST	Penyuluh Pertanian Ahli Muda	Sarjana Sains Terapan
20.	MAILYNA DAFROSA TARIGAN, SP	Analisis Ketahanan Pangan Ahli Muda	Sarjana Pertanian
21.	YARMANTINUS LAHAGU	Analisis Kesehatan Ikan dan Lingkungan	SMA/Sederajat
22.	JONIMAN HIA	Analisis Pembiayaan Pertanian	SMA/Sederajat
23.	ADILIA LAOLI	Pengadministrasian Keuangan	SMA/Sederajat
24.	HIBURAN HASRAT LASE, A.Md	Pengelola Tata Guna Lahan, Air, Sarana Prasarana Pertanian	Ahli Madya
25.	SOZARO TELAUMBANUA, SST	Analisis Pembiayaan Pertanian	Sarjana Sains Terapan
26.	SURYATNI	Pengelola Kesehatan Ternak Besar, Kecil dan Unggas	SMA/Sederajat
27.	SUKARDIN ZEBUA, A.Md	Pengelola Tanah Pertanian Pada Seksi Produksi, Pengolahan dan Pemasaran	Ahli Madya
28.	TOTONA HAREFA	Pengadministrasian Umum	SMA/Sederajat
29.	BEZARO ZENDRATO, A.Md	Pengelola Ketersediaan dan Kerawanan Pangan	Ahli Madya
30.	ESRA MERCY TELAUMBANUA	Pengadministrasian Umum	SMA/Sederajat
31.	HERY MARYONO, SST	Analisis Kelautan dan Perikanan	Sarjana Sains Terapan

32.	DARMIN LASE, SST	Analisis Pangan	Sarjana Sains Terapan
33.	NITRY DEWI SARI DAELI, S.P	Pengawas Pupuk dan Pestisida	Sarjana Pertanian
34.	SARI ELSHINTA, S.Pi	Analisis Perikanan dan Budidaya	Sarjana Perikanan
35.	MARTINUS LAROSA, SE	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	Sarjana Ekonomi
36.	SEPRINAWATI GULO, S.Gz	Analisis Gizi	Sarjana Gizi
37.	SELEKTA BUALA ZENDRATO, SP	Analisis Pasar Hasil Pertanian Ahli Pertama	Sarjana Pertanian
38.	IWAN BERKAT SELAMAT LASE, S.Pt	Pengawas Mutu Pakan Ahli Pertama	Sarjana Peternakan
39.	SARMAN SARUMAHA, S.Agr	Analisis Informasi Hasil Pertanian	Sarjana Agroteknologi
40.	HARTONO PUTERA NDRURU, S.Agr	Analisis Informasi Hasil Pertanian	Sarjana Agroteknologi
41.	MICHAEL SUMITRO TELAUMBANUA, S.Pi	Analisis Perikanan dan Budidaya	Sarjana Perikanan
42.	ROSLIN NIASNI LAIA	Pengadministrasian Umum dan Keuangan	SMA/Sederajat
43.	PATAR SITORUS	Pelatih dan Pawang Hewan	SMA/Sederajat
44.	OSAMBUA 'O ZEBUA	Pengadministrasian Umum	SMA/Sederajat
45.	DEBBY LINDA SARY, A.Md	Pengelola Data Base	Ahli Madya
46.	FENIZARO HALAWA	Pengadministrasian Keuangan	SMA/Sederajat

Hal ini diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis Jurnal	Judul Jurnal	Isi Jurnal
1.	Widuri Wulandari, Suranto dan Eko Priyo Purnomo (2019)	Collaborative Government Dalam Mewujudkan Inovasi Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan penelitian adalah memngetahui dan menganalisis Implementasi Inovasi Pelayanan Publik Kegiatan Sunmor Sembada Minggu Pahingan di Kecamatan Sleman. - Mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari Implementasi Kegiatan Sunmor Sembada Minggu Pahingan (SSMP) di Kecamatan Sleman. - Penelitian ini menggunakan teori kinerja birokrasi dalam menjalankan pelayanan publik dan ditambahkan dengan teori faktor keberhasilan implementasi kebijakan. - Dalam penelitian ini faktor collaborative governance yang dimaksud adalah indikator komunikasi.
2.	Mia Fairuza (2017)	Kolaborasi Antar Stakeholder Dalam Pembangunan Inklusif Pada Sektor Pariwisata (Studi Kasus Wisata Pulau Merah di Kabupaten Banyuwangi)	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian mendeskripsikan bagaimana kolaborasi antara pemangku kepentingan industri pariwisata di Pulau Merah Wilayah Banyuwangi. Penelitian ini berupaya untuk bagaimana memahami pencapaian kolaborasi yang berkaitan dengan pembangunan inklusif. Pembangunan inklusif adalah pendekatan terbaru dari paradigman pembangunan, dimana pembangunan inklusif berupaya mendistribusikan manfaat pembangunan secara merata dengan melibatkan masyarakat lokal dan melestarikan lingkungan. - Penelitian ini menggunakan komponen-komponen kolaborasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Robert Agranoff dan Michael McGuire, Ann Marie

Thomson dan James L. Perry, Chris Ansel dan Alison Gash serta Debbie Roberts, Rene van Wyk dan Nalesh Dhanpat. Komponen-komponen pada penelitian ini diantaranya (1) Pemahaman/tujuan bersama (2) Administrasi (3) kepercayaan, (4) komitmen (5) mutualitas, (6) komunikasi (7) lingkungan kolaborasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang menunjukkan perbedaan dari penelitian yang akan dilaksanakan seperti lokasi penelitian yang akan dilaksanakan menunjukkan tempat yang berbeda yang artinya tingkat kompleksitas permasalahan yang berbeda sehingga perlu dilaksanakan penelitian kembali. Selanjutnya adalah perbedaan tentang metode penelitian. metode penelitian yang digunakan oleh Widuri Wulandari, Suranto dan Eko Priyo Purnomo serta Mia Fairuza yang dalam menyelesaikan permasalahan ini menggunakan metode penelitian terapan dengan metode kualitatif sedangkan penulis menggunakan cara yang sedikit berbeda yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

Melalui kolaborasi antar SDM yang efektif dan terkoordinasi maka pencapaian target dan sasaran kinerja akan menjadi lebih baik dan instansi pun bisa mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Kolaborasi merupakan solusi terbaik perusahaan atau instansi untuk mempermudah dalam mendapatkan pencapaian yang maksimal. Oleh karena itu, mendasari peneliti untuk tertarik dalam melakukan analisis dan penelitian berdasarkan latar belakang dan masalah-masalah di atas dengan mengambil judul penelitian yaitu: **“Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kolaborasi SDM dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori Kolaborasi

Menurut Yani & Ruhiman (2018: 50), kolaborasi adalah bentuk interaksi sosial berupa aktivitas kerja sama yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan cara saling membantu dan saling memahami tugasnya masing-masing. Sedangkan menurut Widyarto (2017: 100), kolaborasi adalah suatu proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu keberhasilan bagi kedua belah pihak yang mana sebagai bentuk proses sosial yang saling membantu dalam kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kolaborasi antar sumber daya manusia maka pencapaian target dan sasaran kinerja akan tercapai serta visi misi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan akan terwujud.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan tentang kolaborasi yaitu proses bekerjasama untuk menyalurkan gagasan atau ide dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama menuju visi bersama.

Adapula yang menjadi indikator dari kolaborasi menurut Srinivas (dalam Sunardi dkk, 2017: 141), yaitu:

1. Saling Ketergantungan Positif, artinya setiap anggota organisasi saling terlibat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.
2. Tanggungjawab Individu, artinya seluruh anggota yang terlibat dalam sebuah kelompok memegang tanggungjawab untuk mengerjakan tugas yang menjadi bagiannya sendiri.
3. Interaksi Melalui Tatapan Muka, artinya meskipun setiap anggota organisasi mengerjakan tugasnya secara perorangan, Namun sebagian besar tugas harus dikerjakan secara interaktif dengan anggota yang lain untuk memberikan penalaran, masukan, dan kesimpulan terkait pekerjaan yang diberikan.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu dalam institusi maupun dalam perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terbagi menjadi dua.

Dalam arti luas SDM makro merupakan jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah. Sedangkan SDM makro dalam arti sempit yaitu orang yang bekerja pada sebuah institusi maupun perusahaan (Eri Susan, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia). Menurut Hamali (2016: 2), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sedangkan Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Pada dasarnya sumber daya manusia tidak akan berjalan secara efektif tanpa ada pengelolaan oleh karena itu sumber daya manusia harus diatur dalam manajemen yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia (*human resources manajemen*). Ditinjau dari segi proses manajemen sumber daya manusia/*human resources manajemen is the process of acquiring, training, appraising, and compensating, employees and of attending to their labor relation, health and safety and fairness concerns* (Dessler, 2017: 3).

Menurut Afandi (2018: 10) Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yakni rincian berbagai kegiatan yang harus dijalankan oleh pegawai.
2. Kualitas kerja, merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan sesuai dengan standar dan apa yang diharapkan.
3. Kuantitas, yakni jumlah dari pekerjaan yang sudah dihasilkan.
4. Ketepatan waktu merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan.
5. Efektifitas biaya yang mana pegawai mampu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang saya ambil melalui metode penelitian kualitatif dekriptif adalah menemukan jawaban dari masalah-masalah penelitian dengan analisis-analisis yang berisi narasi-narasi yang bermuatan argumentasi dan kesenjangan antara dan kesenjangan empirisme hal ini sesuai dengan pendapat dari Moleong (2017: 6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sedangkan menurut Hendryadi, *et. al* (2019: 218), penelitian kualitatif merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan melalui kuisioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumentasi resmi yang terkait lainnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data-data yang berbentuk kalimat yang diperoleh melalui pengamatan (observasi) serta wawancara yang dilakukan terhadap setiap informan yang dituju.

Pada penelitian kualitatif subjek penelitian disebut dengan informan, yaitu orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. Didukung dengan beberapa beberapa informan lain seperti Sekertaris Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias, dan para kepala bidang serta beberapa kepala sub bagian pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias.

Tabel 3. Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	TAONDRASI MENDROFA, S.Sos., M.Ec.Dev	Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	Masters of Economics of Development
2.	TIMOTIUS GULO, S.TP	Sekretaris	Sarjana Teknologi Pertanian

3.	FAMONIZARO ZEBUA, SP	Kepala Bidang Konsumsi, Keamanan Pangan, dan Hortikultura	Sarjana Pertanian
4.	LIDA ARO NDRURU, S.Pi., M.Si	Kepala bidang Perikanan	Magister Sains
5.	SOZANOLO ZAI, A.Md	Kepala Bidang Prasarana dan Sarana	Ahli Madya
6.	ADVENTINA DACHI, SP	Kepala bidang Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura	Sarjana Pertanian
7.	VIKTOR YAMAN LAOLI, S.Pt., M.Pt	Kepala Bidang Peternakan	Magister Peternakan
8.	YOHANES GAIDO, S.Pi	Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian	Sarjana Perikanan
9.	AGUS SURYONO, S.Pt	Kasubbag Program dan Evaluasi	Sarjana Peternakan
Jumlah Informan			9 Orang

Pada suatu penelitian terdapat variabel yang ingin diketahui karakteristiknya, dapat dilakukan dengan cara melakukan pengukuran. Untuk mengukur karakteristik suatu variabel diperlukan alat ukur yang disebut dengan instrumen penelitian. Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukur dan teori yang digunakan sebagai dasar. Sedangkan menurut Sugiyono (2018: 102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Tabel 4. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Kolaborasi Srinivas (dalam Sunardi dkk, 2017: 141)	1. Saling Ketergantungan Positif 2. Tanggungjawab Individu 3. Interaksi Melalui Tatapan Muka
2.	MSDM (Afandi, 2018: 10)	1. Tugas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas 4. Ketepatan Waktu 5. Efektifitas Biaya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. Dalam penelitian ini yang dijadikan subjeknya adalah para pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias antara lain: Kepala Dinas, Sekretaris, seluruh Kepala Bidang, Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian serta Kassubbag Program dan Evaluasi. Jumlah sumber data penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian kualitatif lebih mementingkan informasi yang banyak dari pada banyaknya jumlah informan.

Hasil dari wawancara dengan para pegawai yaitu tingkat kolaborasi yang dilakukan oleh setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah berjalan dengan baik namun masih memiliki sedikit hambatan dari tingkat pengetahuan, sifat dan kepribadian serta kemampuan seseorang yang berbeda-beda. Sehingga terkadang hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai kurang tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Saling menerima pendapat yang berbeda dengan orang lain merupakan kunci tercapainya target dan sasaran kinerja dan dengan berkolaborasi maka apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan akan lebih mudah untuk dicapai. Potret sebuah kolaborasi dapat dilihat dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan

Kabupaten Nias yakni melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan. Interaksi yang dilakukan oleh setiap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias pun secara umum sudah berjalan dengan baik sehingga pegawai memiliki rasa percaya terhadap rekan kerjanya dan saling bergantung dalam hal positif untuk mencapai target dan sasaran kinerja.

Pembahasan

Kolaborasi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan interaksi sosial dengan orang lain berupa aktivitas kerja sama dalam proses pencapaian tujuan serta mampu untuk mengenal apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri seseorang tersebut. Tingkat keberhasilan dalam berkolaborasi sangat bergantung kepada setiap SDM yang terlibat. Beberapa poin penting yang telah dibahas sebagai berikut:

1. Saling ketergantungan, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah membuat sistem dimana setiap pegawai dalam sebuah bidang harus saling memiliki rasa ketergantungan dalam hal positif yaitu seperti melakukan pekerjaan secara bersama dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh pimpinan kepada masing-masing pegawai.
2. Tanggungjawab individu, pada umumnya pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah bertanggungjawab terhadap setiap tugas yang dilaksanakan dan selalu mengerjakan apa yang menjadi bagiannya.
3. Interaksi melalui tatapan muka, interaksi yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah berjalan dengan baik namun masih perlu beberapa perbaikan dan arahan supaya setiap pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan.
4. Tugas kerja, kegiatan yang harus dijalankan oleh setiap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah terperinci dengan baik karena setiap pegawai memiliki tupoksi masing-masing yang sudah dirinci dan sudah ditetapkan melalui peraturan kepala daerah (Bupati).
5. Kualitas Kerja, hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah sesuai dengan apa yang diharapkan hal ini bisa dilihat dari target kinerja yang pencapaiannya cukup tinggi.
6. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan dan telah mencapai target yang telah direncanakan sejak awal.
7. Ketepatan waktu, adanya perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias membuat hasil pekerjaan terkadang kurang tepat waktu selain itu adapun faktor lain yang membuat hasil pekerjaan meleset dari waktu yang telah di targetkan seperti faktor alam dan hal-hal yang tidak dapat dihindari lainnya.
8. Efektifitas biaya, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah membuat perencanaan anggaran sejak awal dan sudah tersistem sehingga segala biaya yang digunakan sudah tepat dan efisien.

Keberadaan sumber daya manusia sangat berpengaruh dan berperan penting dalam sebuah organisasi. Dengan SDM yang baik maka akan mampu mendorong organisasi tersebut untuk melakukan kolaborasi dan dengan mudah dalam pencapaian kinerja. Karena pada dasarnya manusia sangat berperan penting di dalam sebuah organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias maka telah diperoleh suatu kesimpulan yaitu kolaborasi sumber daya manusia pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah berjalan dengan baik namun, masih ada hal yang perlu diperbaiki seperti, tingkat pengetahuan SDM, tingkat kemampuan para pegawai dan kepribadian seorang pegawai yang merupakan faktor yang menjadi hambatan untuk pegawai berkolaborasi dengan pegawai yang lain.

Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, guna kepentingan lebih lanjut ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis yang kiranya dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Melihat adanya hubungan yang signifikan pada penelitian ini, disarankan pada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kolaborasi sumber daya manusia dapat menambahkan variabel lain untuk memperluas temuan-temuan dan pengetahuan yang telah ada.
2. Menyusuri penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian ini agar didapat perbandingan-perbandingan yang menyeluruh dan lengkap sehingga penelitian selanjutnya diharapkan bisa menghasilkan hasil yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management*. United States America: Pearson Education.
- Fairuza Mia. (2017). *Kolaborasi Antar Stakeholder Dalam Pembangunan Inklusif Pada Sektor Pariwisata*. (Studi Kasus Wisata Pulau Merah di Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik* (Vol. 5 No. 3;1-13).
<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp27a31822dfull.pdf>. Diakses pada 12 Oktober 2022.
- Henryadi, Tricahyadinata, I., Zannati, R.(2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Moleong, Lexy J. (2017) *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Ndraha, Ayler Beniah. 2019. *Delegation Policy Implementation Model of Regent's Authority to District Head (Camat) on Local Autonomy in Nias Regency North Sumatera Province*. *Journal of Public Administration and Governance* 9 (3), 36-57, 2019.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah* (1nd ed). Magelang. Staial Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunardi. (2017). *Pengembangan Indikator 4C's yang selaras dengan kurikulum 2013 pada mata pelajaran matematika SMA/MA kelas X materi trigonometri*. *Admathedu*, 7(2): 197-210.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952-962.
- Widuri Wulandari, Suranto dan Eko Priyo Purnomo. (2019). *Collaborative Government Dalam Mewujudkan Inovasi Pelayanan Publik*.
- Wikan Galuh Widyarto. (2017). *Kerjasama Antar Konselor Dengan Guru Bidang Studi*. "Analisis Deskriptif". *Jurnal Nusantara* Vol.4 No.2 Hal.100-106.
<https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/efektor/article/download/892/604/>. Diakses pada 12 Oktober 2022
- Yani & Ruhiman. (2018). *Teori dan Implementasi Pembelajaran Sainifik kurikulum 2013*. Bandung: Refika Aditama.