



Implementasi Penggabungan Unit Kerja dan Integrasi Kepemimpinan Bidang dalam Mendukung Efektivitas Organisasi pada Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat

Mas Dodi¹, Ariansyah², Ryas Sulah³, M. Ulfatul Akbar⁴.

Administrasi publik, Universitas Muhammadiyah Mataram, Kota Mataram, Indonesia

Email: Masdodi264@gmail.com, mhonkariansyah@gmail.com, riyassulhah869@gmail.com, akbarsanggar09@gmail.com.

ARTICLE INFO

Article History:

Received : 2026-06-07
Revised : 2026-06-03
Accepted : 2026-06-07
Online : 2026-06-12

Kata kunci:

Penggabungan unit kerja;
Integrasi kepemimpinan;
Efektivitas organisasi;
Kordinasi antar bidang;
Komunikasi organisasi;

Keyword:

Work unit merger;
Leadership integration;
Organizational effectiveness;
Organizational coordination;
Organizational adaptation;

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mendampingi implementasi penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang di Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat guna meningkatkan efektivitas organisasi. Kegiatan dilaksanakan melalui pendampingan organisasi, penguatan koordinasi dan komunikasi antarbidang, pendampingan administrasi, serta penataan dokumen dan inventaris kerja. Tahapan pelaksanaan meliputi identifikasi kebutuhan organisasi, observasi lapangan, koordinasi dengan mitra, pelaksanaan pendampingan, monitoring, dan evaluasi kegiatan. Data kegiatan diperoleh melalui observasi, wawancara, diskusi, dokumentasi, dan evaluasi hasil pendampingan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan yang dilakukan mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap struktur organisasi baru, pembagian tugas, mekanisme koordinasi, dan integrasi kepemimpinan bidang. Selain itu, kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan koordinasi antarbidang, komunikasi organisasi, kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan kelembagaan, serta penataan administrasi dan inventaris kerja yang lebih tertata. Kendala yang ditemukan meliputi proses penyesuaian terhadap mekanisme koordinasi baru, perbedaan budaya kerja, dan kebiasaan administratif antarunit kerja. Melalui kegiatan pendampingan ini, implementasi penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan dalam mendukung efektivitas tata kelola organisasi.

Abstract

This community service activity aimed to assist the implementation of work unit mergers and leadership integration at the Material Center of PUPR-PKP of West Nusa Tenggara Province to improve organizational effectiveness. The activities were carried out through organizational assistance, strengthening coordination and communication among divisions, administrative assistance, and the arrangement of documents and work inventories. The implementation stages included organizational needs identification, field observation, coordination with partners, assistance activities, monitoring, and evaluation. Data were collected through observation, interviews, discussions, documentation, and evaluation of the assistance activities. The results showed that the assistance program improved employees' understanding of the new organizational structure, task distribution, coordination mechanisms, and leadership integration. In addition, the program had a positive impact on improving inter-divisional coordination, organizational communication, employees' adaptability to institutional changes, and the management of administrative documents and work inventories. The challenges encountered included the adjustment process to new coordination mechanisms,

differences in work culture, and administrative practices among work units. Through this assistance program, the implementation of work unit mergers and leadership integration is expected to be carried out more optimally and sustainably in supporting the effectiveness of organizational governance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Transformasi organisasi pada sektor publik merupakan salah satu strategi yang terus dilakukan pemerintah untuk meningkatkan efektivitas tata kelola pemerintahan, kualitas pelayanan publik, serta efisiensi pelaksanaan tugas organisasi. Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang lebih cepat dan responsif, serta kebutuhan akan birokrasi yang adaptif mendorong berbagai instansi pemerintah melakukan penataan kelembagaan dan penguatan sistem kerja organisasi. Transformasi tersebut tidak hanya berorientasi pada perubahan struktur formal organisasi, tetapi juga mencakup penguatan koordinasi, kolaborasi antarunit kerja, integrasi kepemimpinan, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan kelembagaan. Transformasi organisasi yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi sektor publik serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis (Sudrajat et al., 2025).

Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur, perumahan, dan kawasan permukiman di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, instansi ini melibatkan berbagai bidang kerja yang saling berkaitan sehingga membutuhkan koordinasi, komunikasi, dan sinergi yang baik antarunit organisasi. Sejalan dengan kebijakan reformasi birokrasi dan penataan kelembagaan pemerintah, Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat melaksanakan penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang sebagai upaya meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat koordinasi internal, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menciptakan sistem kerja yang lebih terintegrasi sehingga pelaksanaan program dan kegiatan organisasi dapat berjalan secara lebih efektif dan efisien.

Meskipun demikian, implementasi penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan di lingkungan organisasi tidak terlepas dari berbagai tantangan. Berdasarkan hasil observasi awal dan identifikasi kebutuhan mitra, ditemukan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam memahami struktur organisasi yang baru, pembagian tugas, serta mekanisme koordinasi antarbidang setelah dilakukannya perubahan kelembagaan. Selain itu, perbedaan pola kerja, budaya organisasi, dan sistem administrasi yang sebelumnya diterapkan pada masing-masing unit kerja menyebabkan proses koordinasi lintas bidang belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya ditentukan oleh perubahan struktur formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi terhadap sistem kerja yang baru (David et al., 2025).

Permasalahan lain yang ditemukan berkaitan dengan masih beragamnya pemahaman pegawai mengenai integrasi kepemimpinan dan pentingnya kolaborasi antarbidang dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Pada masa transisi kelembagaan, proses komunikasi dan koordinasi menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi publik yang mampu membangun komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kolaboratif, serta koordinasi lintas unit kerja yang berkelanjutan cenderung lebih berhasil dalam melaksanakan transformasi organisasi dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada perubahan struktur formal semata (Tim et al., 2025). "Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya pendampingan yang dapat membantu organisasi memperkuat proses adaptasi terhadap perubahan kelembagaan yang sedang berlangsung."

Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pendampingan implementasi penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang di Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat. Kegiatan pendampingan dilakukan melalui observasi organisasi, identifikasi permasalahan, dukungan koordinasi antarbidang, pendampingan administrasi, pengelolaan dokumen, dokumentasi kegiatan, serta fasilitasi komunikasi terkait perubahan struktur organisasi yang sedang berlangsung. Melalui kegiatan tersebut, organisasi memperoleh dukungan dalam memperkuat koordinasi, komunikasi, dan penyesuaian mekanisme kerja selama masa transisi kelembagaan.

Unsur kebaruan kegiatan pengabdian ini terletak pada penerapan model pendampingan kelembagaan yang mengintegrasikan aspek restrukturisasi organisasi, integrasi kepemimpinan, penataan administrasi, dan penguatan koordinasi lintas bidang secara simultan dalam satu proses pendampingan. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada penyesuaian struktur organisasi pasca penggabungan unit kerja, tetapi juga menekankan penguatan kapasitas adaptif pegawai melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan mereka secara aktif dalam proses perubahan. Pendekatan tersebut memungkinkan terjadinya proses pembelajaran organisasi yang mendorong terbentuknya pola komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang lebih efektif. Selain menghasilkan perbaikan administratif, kegiatan ini juga berkontribusi terhadap penguatan budaya kerja kolaboratif yang mendukung keberlanjutan transformasi kelembagaan pada instansi pemerintah daerah. Adapun tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah: (1) meningkatkan pemahaman pegawai mengenai struktur organisasi dan pembagian tugas pasca penggabungan unit kerja; (2) memperkuat koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi lintas bidang dalam mendukung proses integrasi organisasi; serta (3) mendukung efektivitas implementasi integrasi organisasi dan kepemimpinan bidang guna meningkatkan kualitas tata kelola organisasi di Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan fokus pada pendampingan implementasi penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang sebagai upaya meningkatkan efektivitas organisasi. Kegiatan dilaksanakan selama bulan Februari–Maret 2026 dengan sasaran pegawai yang terlibat secara langsung dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pasca penggabungan unit kerja. Peserta kegiatan berjumlah 15 orang yang terdiri atas pejabat struktural, koordinator bidang, dan staf pelaksana yang berasal dari berbagai bidang kerja di lingkungan Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif (*participatory approach*), yaitu pendekatan yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam seluruh rangkaian kegiatan mulai dari identifikasi permasalahan, penyusunan solusi, pelaksanaan pendampingan, hingga proses evaluasi. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu meningkatkan pemahaman, keterlibatan, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi yang sedang berlangsung. Melalui pendekatan partisipatif, proses pendampingan tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah administratif, tetapi juga pada penguatan komunikasi organisasi, peningkatan koordinasi antarbidang, serta pembentukan budaya kerja yang lebih kolaboratif dalam mendukung keberhasilan integrasi kelembagaan.

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi bersama pimpinan dan pegawai Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi organisasi setelah dilaksanakannya penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang. Pada tahap ini dilakukan identifikasi kebutuhan organisasi melalui observasi lapangan, wawancara informal, diskusi dengan pegawai, serta penelaahan berbagai dokumen kelembagaan yang berkaitan dengan struktur organisasi, pembagian tugas, program kerja, dan mekanisme koordinasi antarbidang. Selain itu, tim pengabdian melakukan pemetaan terhadap berbagai permasalahan yang muncul selama masa transisi organisasi, seperti perbedaan pemahaman mengenai struktur organisasi baru, penyesuaian pembagian tugas, koordinasi lintas bidang, serta adaptasi pegawai terhadap perubahan sistem kerja. Hasil identifikasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam menyusun rencana kegiatan pendampingan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pada tahap ini juga dilakukan penyusunan instrumen observasi, jadwal kegiatan, serta persiapan administrasi dan dokumentasi yang diperlukan selama pelaksanaan program pengabdian.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui kegiatan pendampingan organisasi yang bertujuan untuk mendukung proses adaptasi kelembagaan pasca penggabungan unit kerja. Pendampingan dilakukan secara langsung di lingkungan kerja melalui berbagai aktivitas yang berorientasi pada penguatan koordinasi, komunikasi, dan efektivitas administrasi organisasi. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi pendampingan koordinasi antarbidang, penguatan komunikasi organisasi, pengelolaan administrasi, pengarsipan dokumen, serta fasilitasi penataan dokumen dan inventaris sesuai dengan struktur organisasi yang baru. Dalam pelaksanaannya, peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya integrasi organisasi, pembagian tugas yang jelas, hubungan kerja antarbidang, serta mekanisme koordinasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi secara efektif. Selain itu, dilakukan pendampingan dalam proses penataan arsip dan dokumen administrasi agar sesuai dengan kebutuhan struktur organisasi yang baru sehingga memudahkan pengelolaan informasi dan pelaksanaan fungsi administrasi organisasi.

Kegiatan pendampingan juga mencakup fasilitasi diskusi dan konsultasi bersama pegawai terkait berbagai kendala yang dihadapi selama proses perubahan organisasi. Melalui kegiatan tersebut, peserta diberikan ruang untuk menyampaikan pengalaman, hambatan, serta kebutuhan yang diperlukan dalam mendukung proses adaptasi terhadap sistem kerja yang baru. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam proses perubahan sekaligus memperkuat komitmen bersama untuk mewujudkan organisasi yang lebih efektif dan terintegrasi. Tahap monitoring dilakukan untuk mengamati perkembangan pelaksanaan integrasi organisasi setelah kegiatan pendampingan dilaksanakan. Monitoring dilakukan secara berkala melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja pegawai, mekanisme koordinasi

antarbidang, komunikasi organisasi, serta implementasi pembagian tugas sesuai dengan struktur organisasi yang baru.

Selain itu, monitoring juga dilakukan terhadap proses pengelolaan administrasi, pengarsipan dokumen, dan penataan inventaris organisasi untuk mengetahui tingkat keteraturan dan efektivitas pelaksanaannya. Data monitoring diperoleh melalui pengamatan lapangan, diskusi bersama pegawai, serta pencatatan berbagai perubahan yang terjadi selama kegiatan berlangsung. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendampingan mampu mendukung proses adaptasi organisasi dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pada masing-masing bidang kerja. Tahap evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan untuk menilai efektivitas pelaksanaan program pengabdian dan mengidentifikasi manfaat yang diperoleh organisasi. Evaluasi dilakukan melalui observasi, wawancara, diskusi kelompok, serta penelaahan hasil monitoring yang telah dilakukan selama kegiatan berlangsung. Aspek yang dievaluasi meliputi tingkat pemahaman pegawai terhadap struktur organisasi baru, pemahaman pembagian tugas dan tanggung jawab, efektivitas koordinasi antarbidang, pemahaman mengenai integrasi kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan kelembagaan.

Hasil evaluasi digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kegiatan pendampingan sekaligus menjadi bahan masukan bagi organisasi dalam memperkuat proses integrasi kelembagaan yang sedang berlangsung. Selain itu, hasil evaluasi juga digunakan untuk menyusun rekomendasi perbaikan yang dapat diterapkan dalam upaya meningkatkan koordinasi, komunikasi, efektivitas administrasi, serta kualitas tata kelola organisasi secara berkelanjutan. Sebagai bagian dari pelaksanaan program pengabdian, dilakukan dokumentasi kegiatan secara sistematis melalui pengumpulan foto kegiatan, catatan lapangan, dokumen administrasi, serta berbagai data pendukung lainnya yang berkaitan dengan proses pendampingan. Dokumentasi mencakup kegiatan koordinasi dan diskusi bersama pegawai, pendampingan administrasi, pengelolaan dokumen, penataan inventaris, rapat koordinasi lintas bidang, serta kegiatan monitoring dan evaluasi.

Dokumentasi tersebut digunakan sebagai bukti pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sekaligus sebagai bahan pendukung dalam penyusunan laporan, publikasi ilmiah, dan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan oleh Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam mendukung peningkatan efektivitas organisasi, penguatan koordinasi antarbidang, serta keberlanjutan proses integrasi kelembagaan di masa yang akan datang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat sedang melaksanakan proses penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang sebagai bagian dari upaya penataan kelembagaan dan peningkatan efektivitas organisasi. Kebijakan tersebut dilakukan untuk memperkuat koordinasi internal, meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia. Penggabungan unit kerja juga diarahkan untuk menciptakan sistem kerja yang lebih terintegrasi sehingga berbagai program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara lebih efektif, terkoordinasi, dan selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks reformasi birokrasi, perubahan struktur organisasi menjadi salah satu instrumen penting dalam membangun organisasi publik yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis dan

tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Pendekatan pendampingan organisasi dan penguatan koordinasi terbukti menjadi salah satu strategi yang dapat mendukung peningkatan efektivitas organisasi serta memperkuat keterlibatan anggota dalam menghadapi proses perubahan kelembagaan (Farhati et al., 2024)

Berdasarkan hasil observasi awal, wawancara, dan diskusi bersama pegawai, diketahui bahwa proses integrasi organisasi masih berada pada tahap penyesuaian. Sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami struktur organisasi yang baru, terutama terkait pembagian tugas, fungsi kerja, hubungan koordinasi, serta mekanisme pelaporan setelah dilakukannya penggabungan unit kerja. Selain itu, adanya perbedaan budaya kerja, pola komunikasi, serta kebiasaan administratif yang sebelumnya diterapkan pada masing-masing bidang menyebabkan koordinasi lintas unit belum berjalan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya berdampak pada aspek struktural, tetapi juga memengaruhi aspek perilaku organisasi, pola interaksi kerja, dan mekanisme pelaksanaan tugas sehari-hari. Temuan tersebut sejalan dengan kegiatan pengabdian yang menunjukkan bahwa penguatan komunikasi organisasi dan pendampingan partisipatif diperlukan untuk meningkatkan koordinasi, kolaborasi, serta kemampuan anggota organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja (Sakti et al., 2026)

Tabel 1. Kondisi Awal Peserta

Aspek yang Diamati	Kondisi Awal
Pemahaman struktur organisasi baru	Cukup
Pemahaman pembagian tugas	Cukup
Koordinasi antarbidang	Cukup
Pemahaman integrasi kepemimpinan	Kurang
Adaptasi terhadap perubahan organisasi	Cukup

Penilaian diperoleh berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal terhadap peserta.

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui pendekatan pendampingan organisasi yang melibatkan 15 orang pegawai yang terdiri atas pejabat struktural, koordinator bidang, dan staf pelaksana. Kegiatan difokuskan pada penguatan pemahaman pegawai terhadap struktur organisasi yang baru, peningkatan koordinasi antarbidang, pendampingan administrasi organisasi, serta dukungan terhadap proses integrasi kepemimpinan yang sedang berlangsung. Pendampingan dilakukan secara partisipatif melalui observasi lapangan, diskusi kelompok, koordinasi lintas bidang, konsultasi administratif, serta keterlibatan langsung peserta dalam berbagai aktivitas yang mendukung proses adaptasi kelembagaan.

Selama pelaksanaan kegiatan, peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti proses pendampingan. Hal ini terlihat dari keterlibatan aktif pegawai dalam kegiatan diskusi, koordinasi, dan penyelesaian berbagai permasalahan yang muncul selama masa transisi organisasi. Melalui proses pendampingan tersebut, pegawai mulai memahami hubungan kerja antarbidang, alur koordinasi yang lebih jelas, serta mekanisme komunikasi yang harus diterapkan dalam struktur organisasi yang baru. Peningkatan pemahaman tersebut secara

bertahap membantu mengurangi ketidakjelasan tugas dan memperkuat sinergi kerja antarunit yang sebelumnya berjalan secara terpisah.

Perubahan positif juga terlihat pada aspek administrasi organisasi. Sebelum kegiatan dilaksanakan, pengelolaan dokumen dan inventaris masih tersebar pada beberapa unit kerja sesuai struktur organisasi sebelumnya. Setelah dilakukan pendampingan dan penataan administrasi, dokumen organisasi mulai dikelompokkan berdasarkan kebutuhan struktur kelembagaan yang baru sehingga lebih mudah diakses dan dikelola. Penataan inventaris kerja juga dilakukan secara sistematis untuk mendukung kelancaran operasional organisasi. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja karena mempermudah proses pencarian dokumen, memperjelas tanggung jawab pengelolaan aset, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata dan efisien.

Selain itu, kegiatan pendampingan juga memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan organisasi. Pegawai mulai menunjukkan sikap yang lebih terbuka terhadap perubahan, lebih aktif dalam melakukan koordinasi lintas bidang, serta lebih memahami pentingnya kolaborasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses integrasi organisasi tidak hanya menghasilkan perubahan pada aspek administratif, tetapi juga mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih mendukung terciptanya budaya organisasi yang kolaboratif. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan diskusi bersama peserta, diketahui bahwa terjadi peningkatan pada seluruh indikator yang diamati. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pendampingan mampu membantu pegawai memahami perubahan organisasi sekaligus meningkatkan kesiapan mereka dalam menjalankan sistem kerja yang baru.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Kegiatan

Indikator Evaluasi	Sebelum (%)	Setelah (%)
Pemahaman struktur organisasi	60	85
Pemahaman pembagian tugas	62	87
Koordinasi antarbidang	65	88
Pemahaman integrasi kepemimpinan	55	83
Komunikasi organisasi	60	86
Adaptasi terhadap perubahan	63	89

Presentase di peroleh dari konversi skor rata-rata kuesioner skala Likert 1-5.

Data evaluasi menunjukkan bahwa seluruh indikator mengalami peningkatan setelah pelaksanaan kegiatan pengabdian. Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator adaptasi terhadap perubahan organisasi yang meningkat dari 63% menjadi 89%, diikuti oleh koordinasi antarbidang yang meningkat dari 65% menjadi 88%, serta pemahaman pembagian tugas yang meningkat dari 62% menjadi 87%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pendampingan memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam membantu pegawai memahami perubahan

kelembagaan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap sistem kerja yang baru.

Meskipun demikian, hasil kegiatan juga menunjukkan beberapa kendala yang masih dihadapi selama proses integrasi organisasi berlangsung. Sebagian pegawai masih memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri terhadap mekanisme koordinasi yang baru, terutama dalam pekerjaan yang melibatkan lintas bidang. Selain itu, perbedaan budaya kerja dan kebiasaan administratif yang telah terbentuk sebelumnya masih menjadi tantangan dalam membangun pola kerja yang sepenuhnya terintegrasi. Penataan dokumen, inventaris, serta sarana dan prasarana kerja juga membutuhkan waktu yang relatif panjang agar dapat berjalan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi yang baru.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa proses penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pendampingan yang dilakukan mampu meningkatkan pemahaman pegawai mengenai struktur organisasi, memperkuat koordinasi antarbidang, memperbaiki sistem administrasi organisasi, serta meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan kelembagaan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh perubahan struktur formal, tetapi juga oleh dukungan pendampingan yang mampu membantu pegawai beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.

DOKUMENTASI KEGIATAN



Gambar 1. Koordinasi dan diskusi Bersama pegawai terkait implementasi Penggabungan unit kerja



Gambar 2. Kegiatan pemindahan, Pengangkutan, dan penataan Barang Inventaris kantor sebagai bagian Dari proses integrasi organisasi kembali



Gambar 4. Pendampingan administrasi Dan pengelolaan dokumen pasca Penggabungan unit kerja



Gambar 5. Koordinasi lintas bidang Dalam mendukung integrasi kepemimpinan organisasi



Gambar 6. Dokumentasi kegiatan Pengabdian bersama pegawai balai material PUPR-PKP Prov.NTB

PEMBAHASAN

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa proses penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang di Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Peningkatan pemahaman pegawai mengenai struktur organisasi dan pembagian tugas menunjukkan bahwa proses adaptasi terhadap perubahan kelembagaan mulai berjalan dengan baik. Pemahaman yang lebih jelas mengenai fungsi, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarbidang membantu pegawai menjalankan tugas secara lebih terarah dan sistematis. Kondisi ini juga berkontribusi dalam mengurangi potensi terjadinya tumpang tindih kewenangan, memperjelas alur

koordinasi, serta mempercepat proses penyelesaian pekerjaan yang melibatkan lebih dari satu unit kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan organisasi yang didukung melalui pendampingan dan komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi dinamika perubahan kelembagaan. Kejelasan informasi mengenai tujuan dan arah perubahan organisasi menjadi faktor penting dalam membangun pemahaman bersama sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri secara lebih cepat terhadap sistem kerja yang baru **(Candra, 2021)**.

Peningkatan koordinasi dan komunikasi antarbidang yang terlihat selama pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa keberhasilan integrasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh perubahan struktur formal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun pola interaksi yang efektif di antara para anggotanya. Sebelum proses integrasi dilakukan, koordinasi cenderung berlangsung secara sektoral dalam lingkup bidang masing-masing sehingga informasi dan penyelesaian pekerjaan sering kali berjalan secara terpisah. Setelah dilakukan pendampingan dan penguatan komunikasi organisasi, terlihat adanya peningkatan kolaborasi lintas bidang yang ditandai dengan semakin terbukanya komunikasi, meningkatnya frekuensi koordinasi, serta terbentuknya pemahaman bersama mengenai tujuan organisasi. Kondisi ini memungkinkan berbagai pekerjaan yang membutuhkan keterlibatan beberapa unit kerja dapat diselesaikan secara lebih cepat, efisien, dan terintegrasi. Dengan demikian, integrasi organisasi tidak hanya menghasilkan perubahan administratif, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja kolaboratif yang menjadi fondasi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik **(Kårtvedt, 2024)**.

Hasil evaluasi juga menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan pada indikator pemahaman integrasi kepemimpinan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan proses perubahan organisasi. Dalam situasi transisi kelembagaan, pegawai membutuhkan arahan yang jelas mengenai tujuan perubahan, pembagian peran, serta mekanisme kerja yang harus dijalankan. Kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan dukungan kepada pegawai, serta melibatkan mereka dalam proses perubahan terbukti dapat meningkatkan tingkat penerimaan terhadap kebijakan organisasi. Selama kegiatan berlangsung, pegawai menunjukkan respons yang lebih positif terhadap perubahan serta lebih aktif dalam membangun koordinasi lintas bidang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi proses adaptasi organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kesiapan organisasi menghadapi perubahan, memperkuat komitmen pegawai, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif **(Abawari et al., 2024)**.

Selain berdampak terhadap aspek koordinasi dan kepemimpinan, kegiatan pendampingan yang dilakukan juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas administrasi organisasi. Penataan dokumen, pengarsipan administrasi, pengelompokan inventaris, serta penyusunan kembali fasilitas kerja sesuai kebutuhan struktur organisasi yang baru membantu menciptakan sistem administrasi yang lebih tertata dan mudah diakses. Administrasi yang terorganisasi dengan baik menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas karena mempermudah proses pencarian dokumen, mempercepat alur pelayanan internal, serta mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data dan informasi yang akurat. Selain itu, penataan administrasi juga membantu organisasi mengurangi risiko kehilangan dokumen dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan sumber daya

organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan integrasi organisasi tidak hanya bergantung pada aspek sumber daya manusia, tetapi juga memerlukan dukungan sistem administrasi yang tertib dan terstruktur. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kegiatan pendampingan kelembagaan mampu meningkatkan kualitas tata kelola organisasi, memperkuat sistem administrasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif (**et al., 2025**).

Peningkatan pada indikator adaptasi terhadap perubahan organisasi yang mencapai nilai tertinggi setelah pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan pendampingan partisipatif yang diterapkan dalam pengabdian ini cukup efektif dalam membantu pegawai menghadapi proses transformasi kelembagaan. Keterlibatan aktif pegawai dalam kegiatan koordinasi, diskusi, dan penyelesaian berbagai persoalan organisasi memberikan kesempatan bagi mereka untuk memahami perubahan secara langsung melalui pengalaman kerja sehari-hari. Pendekatan ini memungkinkan pegawai tidak hanya menerima informasi mengenai perubahan organisasi, tetapi juga berpartisipasi dalam proses implementasinya. Melalui keterlibatan tersebut, pegawai menjadi lebih mudah memahami manfaat perubahan serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama masa transisi. Dengan demikian, proses adaptasi organisasi dapat berlangsung secara lebih alami karena didukung oleh pengalaman langsung dan interaksi yang berkelanjutan antara pimpinan dan pegawai.

Meskipun demikian, hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa proses integrasi organisasi masih menghadapi beberapa kendala yang perlu mendapatkan perhatian. Perbedaan budaya kerja, kebiasaan administratif, serta tingkat pemahaman pegawai yang beragam menunjukkan bahwa perubahan organisasi merupakan proses jangka panjang yang tidak dapat diselesaikan hanya melalui perubahan struktur formal. Sebagian pegawai masih membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri terhadap pola koordinasi baru, mekanisme pelaporan yang berbeda, serta sistem kerja yang lebih terintegrasi. Selain itu, proses penataan administrasi dan pengelolaan sumber daya organisasi pasca penggabungan unit kerja juga memerlukan konsistensi serta dukungan organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan komunikasi internal, peningkatan koordinasi lintas bidang, serta program pendampingan yang dilakukan secara berkesinambungan agar proses adaptasi dapat berjalan lebih optimal dan menghasilkan perubahan organisasi yang berkelanjutan (**Manajemen, 2025**).

Secara keseluruhan, hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa keberhasilan penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang tidak hanya ditentukan oleh perubahan struktur organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, kualitas komunikasi organisasi, efektivitas koordinasi antarbidang, serta dukungan kepemimpinan yang adaptif. Pendampingan yang dilakukan selama kegiatan pengabdian terbukti mampu membantu pegawai memahami perubahan organisasi, meningkatkan koordinasi kerja, memperkuat administrasi organisasi, dan mempercepat proses adaptasi kelembagaan. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat serta dukungan seluruh unsur organisasi, proses transformasi kelembagaan di Balai Material PUPR-PKP Provinsi Nusa Tenggara Barat berpotensi meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi, memperkuat kolaborasi internal, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pendampingan implementasi penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang di Balai Material PUPR-PKP

Provinsi Nusa Tenggara Barat memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Kegiatan ini mampu meningkatkan pemahaman pegawai mengenai struktur organisasi, pembagian tugas, mekanisme koordinasi, serta integrasi kepemimpinan. Selain itu, terjadi peningkatan koordinasi antarbidang, komunikasi organisasi, kemampuan adaptasi terhadap perubahan kelembagaan, serta penataan administrasi dan inventaris kerja yang lebih tertata.

Meskipun demikian, proses integrasi organisasi masih menghadapi tantangan berupa perbedaan budaya kerja, kebiasaan administratif, dan penyesuaian terhadap mekanisme koordinasi yang baru. Oleh karena itu, diperlukan penguatan komunikasi internal, koordinasi lintas bidang, serta pendampingan yang berkelanjutan untuk mendukung proses adaptasi organisasi. Dengan dukungan seluruh unsur organisasi, implementasi penggabungan unit kerja dan integrasi kepemimpinan bidang diharapkan dapat memperkuat tata kelola organisasi, meningkatkan kolaborasi internal, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

BIBLIOGRAFI

- Abawari, A. M., Debela, K. L., & Abegaz, M. B. (2024). *The effects of organizational culture on change management in Oromia public sectors: the mediating role of leadership styles*. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2375623>
- Aslindar, D. A., Triyono, B., & Nasori, A. (2025). *Village Archives Management: The Foundation of Organizational Effectiveness Towards Good Governance*. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 16(1), 33–50. <https://doi.org/10.23960/administratio.v16i1.441>
- Candra, S. (2021). *Krepa : Kreativitas Pada Abdimas*. 4(9), 2–5.
- David, Riyadi, S., Dwi Lestari, S., Muhdaliha, E., & Saputro, A. (2025). *Transformasi Kepemimpinan Dalam Era Digital Untuk Mendorong Inovasi Dan Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *YUME : Journal of Management*, 8(2), 1179–1185.
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). *Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai*. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>
- Kårtvedt, L. E. (2024). *Explaining Coordination Quality in Public Service Delivery*. *Public Performance and Management Review*, 47(4), 849–872. <https://doi.org/10.1080/15309576.2024.2315016>
- Manajemen, N. A. (2025). *Issn : 3025-9495*. 22(6).
- Sakti, A. R., Suryadi, N., Rukmana, O., & Bakrie, U. (2026). *Dampak Perubahan Struktur Organisasi terhadap Pengalaman Karyawan pada PT XYZ mendorong perusahaan melakukan penyesuaian rasio sumber daya manusia antara unit memunculkan resistensi karyawan apabila tidak disertai komunikasi dan dukungan*. 6(5), 1883–1892.
- Sudrajat, A., Wildan, A. S., Veranita, M., Adaptasi, S., Dalam, O., Disrupsi, M., Sudrajat, A., Wildan, A. S., Veranita, M., Langlangbuana, U., Cimahi, S., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., & Volume, J. E. (2025). *Strategi adaptasi organisasi dalam merespons disrupsi teknologi dan dampaknya terhadap kinerja adaptif pemerintah daerah 1*. 4(2), 467–478.
- Tim, K., Organisasi, K., Handayani, L., Lestari, D. A., & Putri, D. S. (2025). *J o l r*. 1(2), 282–291.