

**KONSTRUKSI SOSIAL BUDAYA KERJA  
DI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN ACEH BARAT**

**Aprinani<sup>1</sup>, Yeni Sri Lestari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Teuku Umar

[aprilphonna@gmail.com](mailto:aprilphonna@gmail.com), [yenisrilestari@utu.ac.id](mailto:yenisrilestari@utu.ac.id)

*Abstract*

*The role of the Department of Tourism, Youth and Sports in improving the work culture of employees at the Disparpora, West Aceh District was studied. This research was conducted to understand work culture both in terms of attending or going home discipline and in providing services to the community. The method used is a qualitative method to understand phenomena such as behavior, views, motivations, and attitudes. Data gathering methods utilized in this study include observation, interviews, and documentation. The data used are both primary and secondary data. The Tourism, Youth, and Sports Office of West Aceh Regency is the study's location. The study's findings demonstrate that sociocultural workplace influences, including governmental and economic variables, have an impact on the work culture at the West Aceh District Tourism, Youth, and Sports Service.*

**keywords:** *social construction, work culture, dinas pariwisata,*

## 1. PENDAHULUAN

Dinas pariwisata pemuda dan olahraga (DISPARPORA) merupakan salah satu instansi yang bertugas memberikan fasilitas pelayanan publik oleh pemerintah daerah kabupaten dalam pelaksanaan pelayanan umum kepada masyarakat, penyusunan perencanaan, pembinaan, pelaksanaan penatausahaan, koordinasi, pengendalian, dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pada bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata. Dan semua instansi membutuhkan pegawai yang berkualitas karena semakin ketatnya persaingan yang dihadapi oleh berbagai instansi dan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat dari perkembangan teknologi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi mentaati berbagai ketentuan.

Budaya kerja merupakan pemahaman, sikap dan perilaku yang diaplikasikan oleh seseorang ketika bekerja di suatu organisasi/lembaga. Nilai-nilai suatu organisasi merupakan visualisasi dari budaya kerja, dan nilai-nilai tersebut memastikan kualitas kerja karyawan sehingga dapat meningkat jika mampu bekerja melalui penerapan budaya kerja yang produktif atau positif (Kusbandono et al., 2021). Budaya kerja mengacu pada keyakinan bahwa lembaga pemerintah dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan fungsinya sebagai sebuah institusi, dan pola pikir untuk terus meningkatkan atau menyempurnakan pencapaian dengan menerapkan metode baru sehingga tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai.

Pegawai pemerintah sebagai motor penggerak birokrasi dan pejabat publik harus mampu menciptakan budaya kerja yang positif, termasuk menjalankan tugasnya secara

efektif serta efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Namun, seringkali kinerja pegawai dianggap negatif di mata masyarakat karena memiliki masalah absensi dan rendahnya semangat kerja sehingga perlu diperbaiki. Hal ini disebabkan budaya kerja PNS disebabkan karena kurangnya integritas dari pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat serta abdi negara sehari-hari dan memberikan pelayanan yang baik dan mempercayai mereka sebagai petugas (Hatalea et al., 2014)

Kekuatan budaya kerja terlihat jelas dalam cara karyawan memandangnya, mengarah pada perilaku yang digambarkan sebagai motivasi, dedikasi, kreativitas, kompeten, dan berkomitmen. Semakin kuat budaya tempat kerja, semakin produktif para pegawai. Akhirnya, lembaga-lembaga nasional ini memberikan kepuasan kepada masyarakat atas layanan yang mereka berikan. Budaya kerja hanya dapat dicapai dengan proses yang cukup panjang (Frinaldi, 2012). Hal ini karena mengganti nilai-nilai baru dengan nilai-nilai lama membutuhkan pembiasaan dan modifikasi serta perbaikan terus-menerus. Kepribadian adalah sikap atau perilaku yang mencakup komponen emosional. Disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab dan hemat adalah jaminan kualitas dan kepuasan kerja. Dan disiplin kerja pada instansi memiliki tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dalam berbagai peraturan yang ada untuk mendorong tujuan dari instansi.

Seorang pemimpin juga memiliki berbagai peran yang sangat penting dalam menegakkan disiplin bagi anggotanya di sebuah lembaga atau organisasi pemerintah. Dan seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan mereka dan sesuai tujuan organisasi. Selain itu, pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Barat seorang pegawai dikatakan disiplin apabila telah memenuhi tiga faktor, yaitu mentaati jam kerja, melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan mentaati segala peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, rendahnya keterlambatan pegawai karena semangat kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan rendahnya absensi pegawai. Disadari atau tidak, kesuksesan dalam bekerja berasal dari nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan perilaku

Penjelasan di atas memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana budaya kerja dan faktor-faktor konstruksi sosial budaya apa saja pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Aceh Barat.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Budaya Kerja**

Budaya kerja ialah perilaku karyawan pada pekerjaannya di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya tempat kerja ialah kebersamaan dan intensitas. Budaya kerja adalah cara hidup berdasarkan filosofi dengan karakteristik, kebiasaan dan dinamika yang dipelihara dalam kelompok dan tercermin dalam cita-cita, perilaku, perspektif, pendapat, dan sikap yang diungkapkan di tempat kerja. Adapun cara mengukur budaya kerja berdasarkan perilaku karyawan adalah dengan menggunakan a). Menerima arahan dari pemimpin, b). Siap mengambil tanggung jawab kerja, c). Melaksanakan pekerjaan sebagai ibadah, d). Mengerjakan tugas yang diberikan, e). Mampu mengatasi keterbatasan kerja, f). Mampu menyusun laporan kerja.

Budaya kerja merupakan hal yang harus diwujudkan dalam kegiatan yang secara sadar dilakukan oleh setiap pegawai dalam kegiatan perusahaan dan organisasi yang

meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya serta membawa perusahaan menuju kesuksesan serta paham dengan tanggung jawab serta tugasnya (Ruliyansa, 2018). Dan budaya kerja juga dapat diartikan sangat mendalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa kedepan.

Budaya kerja juga merupakan cara bekerja menuju nilai-nilai yang bermakna, kualitas, dan pekerjaan sehari-hari yang memotivasi, menginspirasi, terus meningkatkan, dan memuaskan masyarakat (Indrawan, 2017). Di sisi lain, budaya kerja merujuk pada sikap dan perilaku pegawai dalam bertugas “ *The way we are doing here*” (Adha et al., 2019), sehingga perilaku pegawai dalam menjalankan kinerjanya menjadi cerminan budaya kerja suatu organisasi. Budaya kerja membawa sistem makna terintegrasi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membedakannya dari yang lain. Budaya tempat kerja ialah bagaimana segala sesuatu dilakukan di sana. Budaya kerja lebih tepatnya adalah terminologi yang diterima secara universal dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan dikaitkan dengan kerja, kerja, dan hubungan kerja. Budaya kerja yang melekat pada organisasi adalah tempat para anggotanya dilatih untuk bekerja dalam organisasi tersebut. Kualitas dari budaya kerja ini membentuk tingkat keinginan, antusiasme serta kemauan anggota organisasi untuk memanfaatkan serta mengungkap potensi manusia untuk berkontribusi pada proses yang menghasilkan kinerja organisasi (Hertanto, T.B, dan Masjkuri, 2017).

Budaya kerja memiliki semantik bawaan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang akan dapat membedakan dari yang lain. Budaya tempat kerja adalah perwujudan dari kehidupan kerja. Lebih khusus lagi, budaya kerja adalah istilah yang diterima dan dipakai secara umum terkait dengan pekerjaan, pekerjaan, dan interaksi kerja. Dalam budaya kerja inklusif organisasi, anggota dilatih untuk bekerja bagi organisasi. Kualitas budaya kerja ini merupakan kemauan, keinginan, dan semangat yang harus dipakai anggota organisasi untuk mewujudkan potensi manusia dan berkontribusi pada proses yang menciptakan kinerja organisasi (Hertanto, T.B, dan Masjkuri, 2017). Budaya kerja dalam suatu organisasi menjadi patokan keberhasilan terhadap tercapainya tujuan organisasi, maka terbentuknya budaya kerja sangat terpaku pada perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

## **b. Konstruksi Sosial**

Teori yang dipakai peneliti ialah teori dari Berger dan Luckman, membahas teori konstruksi sosial (*social construction*), ini menjelaskan proses sosial yang melibatkan aktivitas dan kontak dan yang secara terus-menerus membangun realitas yang dialami dan dimiliki orang dengan cara mereka sendiri (Suoth et al., 2016). Menurut Berger dan Luckmann, lembaga sosial dikembangkan, dipertahankan, atau dimodifikasi oleh kontak dan perilaku manusia. Institusi sosial serta masyarakat tampak eksis secara objektif, tetapi pada kenyataannya mereka terdiri dari interpretasi subjektif melalui interaksi (Ruliyansa, 2018).

Asumsi dasar mengenai konstruksi sosial yang dinyatakan Berger yaitu “Realitas merupakan konstruksi sosial”, di sini, bahasa memainkan peran penting dalam menyediakan mekanisme dimana budaya kerja dapat mempengaruhi pemikiran dan perilaku individu dan struktur sosial dapat mewujudkan kompleksitas budaya. Dari perspektif teoretis Luckman & Berger, proses konstruksi melibatkan interaksi sosial dialektis dari 3 konsep masukan *symbolic reality*, *objective reality*, serta *subjective reality* (Suoth et al., 2016). Selain itu, terjadi dalam proses 3 kemungkinan yang terjadi secara

bersamaan: objektifikasi, internalisasi serta eksternalisasi.

- a. *Objective reality*, adalah interpretasi yang kompleks dari realitas (termasuk ideologi dan keyakinan) dan perilaku serta pola perilaku, biasanya diinternalisasi oleh individu sebagai realita.
- b. *Symbolic reality*, Representasi simbolis dari segala sesuatu yang dianggap sebagai “*objective reality*”. Seperti produk teks dan film dalam industri media, berita di Media Cetak atau Elektronik.
- c. *Subjective reality*, Ini ialah konstruksi interpretasi individu terhadap realitas dan dibangun melalui proses internalisasi. Setiap individu memiliki realitas subyektif yang berperan sebagai dasar untuk terlibat dalam ekspresi sosial atau berinteraksi dengan orang lain dalam struktur masyarakat. Melalui proses eksternalisasi, individu memperoleh kemampuan untuk mengobjektifikasi dan membangun *objective reality* baru secara kolektif.

Semua peristiwa adalah realitas sosial dari hal-hal dan fakta yang benar-benar terjadi. Profesional media mengkonstruksi realitas subyektif menurut pilihan dan preferensi individu, mengungkap realitas benda melalui simbol media. Seseorang pekerja media mengkonstruksi realitas subjektif sesuai dengan pilihan dan preferensi individu menjadi salah satu realita objektif yang ditampilkan melalui berbagai media dengan menggunakan simbol-simbol, dan realitas sosial diterima karena adanya media yang mencerminkan suatu realitas sebagaimana adanya.

Berger dan Luckman berpendapat bahwa realitas dibangun secara sosial dalam arti bahwa pengalaman individu tidak dapat dipisahkan dari masyarakat karena individu dalam masyarakat telah membangun masyarakat. Manusia, pencipta realitas sosial yang objektif, mengalami tiga momen dialektis secara bersamaan, sebagai berikut :

1. Eksternalisasi, adalah apa yang dicurahkan manusia ke dunia, atau upayanya untuk mengekspresikan dirinya melalui aktivitas mental dan fisik. Itu sifat manusia dan manusia tidak dapat melihatnya sebagai pagar yang memisahkan mereka dari dunia luar. Manusia mencoba memahami dirinya sendiri, dan dengan demikian dunia diciptakan. Artinya, seseorang menemukan dirinya dalam suatu dunia. Pada tahap ini, perusahaan dianggap sebagai produk manusia (*Society is a human product*). Disini dapat kita lihat bahwasanya seorang pekerja atau seseorang yang bekerja dikantor disarpورا tersebut mengekspresikan diri dengan membangun dunianya dalam bekerja, serta untuk menguatkan eksistensi suatu individu dalam melayani masyarakat yang berdatangan kekantor, serta proses eksternalisasi ini merupakan suatu proses seseorang pekerja memahami ataupun memandang sesuatu kenyataan sosial.
2. Objektivitas, ialah diperoleh (secara mental dan fisik melalui tindakan eksternalisasi manusia) dalam bentuk realitas objektif dimana produsen itu sendiri berada di luar dan terpisah dari manusia (bentuk) yang memproduksinya. Inilah hasil yang diperoleh. Pada tahap ini, masyarakat dilihat sebagai objek realitas objektif (*society is an objective reality*), atau sebagai proses interaksi sosial dalam dunia intersubjektif yang terinstitusionalisasi, atau sebagai proses pelembagaan. Kalimat terkecil bahasa adalah kata-kata, dan kajian kata-kata dari sisi logika, tidak seperti linguistik kata-kata dari semua sisi, menemukan makna bahasa dari sisi kata-kata dan menggunakannya untuk bertindak sebagai pemikiran. mempelajari kata-kata secara akurat faktor pembentuk konstruksi sosial. Dan disini dalam mengkonstruksi masyarakat seorang pekerja atau

pegawai harus selalu memberikan informasi fakta yang sebenar-benarnya terjadi di dalam kantor tersebut, misalnya seorang pegawai menyampaikan informasi kepada masyarakat yang berdatangan dengan tujuan ingin menyewa Gor, jadi disini pegawai harus menyampaikan yang sebenar-benarnya mengenai tentang penyewaan Gor kepada masyarakat tersebut. mengenai Menggunakan bahasa sebagai modus dan bahasa sebagai komponen bahasa dalam proposisi objektifikasi, berikut adalah definisi kata dan penggunaannya:

a). Positif, negatif dan privative

Kata-kata yang menegaskan keberadaan seperti gendut (berdaging), kaya (berpunya), pandai (berilmu) dan terang (bersinar) memiliki konotasi positif. Kata memiliki konotasi negatif dimulai dengan kata tidak. miskin (tidak punya kekayaan), bodoh (tidak punya pengetahuan) serta kurus (tidak punya daging. Kaitannya dengan yang ada dikantor dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten aceh barat yaitu dilihat dari seorang pegawai dalam membentuk kontruksi sosialnya menggunakan bahasa di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak semua kata-kata baik bisa berarti positif dan tidak semua kata buruk berarti negatif. Jadi salah satu contohnya dari kata “Tidak Kaya” bukan berarti seseorang tersebut miskin, tidak kaya juga bisa berarti seseorang yang memiliki cukup uang, namun belum sampai layak disebut orang kaya, dan permasalahan ini sering terjadi kontruksi sosial di suatu instansi tersebut.

b). Universal, partikular, singular dan kolektif

Sebuah kata memiliki makna universal jika segala sesuatu di bawahnya-rumah, kursi, hewan, tumbuhan, seseorang - dikaitkan dengan sebuah kata. Rumah, tanpa kecuali, berarti seluruh rumah. Rumah, rumah kayu, rumah teman, rumah jauh, rumah tetangga, rumah terdekat, rumah bata, dll. Sebuah kata memiliki arti tertentu ketika kata itu berhubungan beberapa item yang bergantung tetapi tidak semua anggota berhubungan. Kata "orang" bersifat universal, tetapi ketika terbatas, kebanyakan orang, sedikit orang, sedikit orang, setiap orang memiliki fungsi khusus, tidak peduli berapa banyak anggotanya. Dengan kata lain, seperti manusia. Di mana ada elemen universal yang tak terhitung jumlahnya untuk dijumlahkan, bilangan tunggal menghasilkan keturunan ketika bilangan tunggal dibalik. Dan disini dapat kita lihat kaitannya dengan yang ada dikantor tersebut bahwasanya para masyarakat yang berdatangan terbuka untuk umum, salah satunya masyarakat yang datang seperti keperluan permohonan dalam pemakaian Gos dalam rangka acara Dara Nanggroe Organization.

c). Konkrit dan abstrak

Sebuah kata memiliki arti khusus ketika merujuk pada benda, objek, orang, atau sesuatu dengan keberadaan tertentu, seperti rumah, kursi serta buku,. Sebuah kata memiliki makna abstrak ketika mengacu pada properti, status, atau aktivitas yang terpisah dari entitas tertentu. Kecerdasan, kesehatan, kebodohan, kekayaan. Kaitannya adalah setiap orang yang bekerja dikantor dinas pariwisata pemuda dan olahraga tersebut mempunyai kepercayaan diri tinggi dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinannya, dan juga dikantor disparpora tersebut sedang adanya pembangunan ruang kerja baru untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja, dan pastinya membutuhkan waktu yang lebih lama.

d). Mutlak dan *relative*

Sebuah kata memiliki makna absolut ketika dapat memahaminya dengan mandiri, tanpa ada kaitannya dengan hal lain. Mereka tidak memahami diri mereka sendiri, seperti buku dan rumah, dan selalu menunjukkan pemahaman relatif ketika berhadapan dengan objek lain seperti suami, ayah, saudara laki-laki, pemimpin, serta kakek. Kaitannya adalah seorang pegawai perempuan sering menilai seseorang THL rendah dari jabatannya, sedangkan pekerjaan dan kemampuan yang dikerjakan oleh seorang THL lebih tinggi dan dimana suatu aspek dapat bergerak dengan waktu singkat dan kelincahan yang dimilikinya.

## e). Bermakna dan tak-bermakna

Konotasi, sering dikenal sebagai konotasi, merujuk pada semua makna dan konotasi yang terkait dengan kata-kata. Sebagian besar istilah termasuk dalam kategori ini. Kata lain adalah kata-kata yang tidak memiliki arti atau tujuan, seperti: Gunung Emas, Nyi Roro Kidul, Kuda Imaginasi, Gatot Kaca, dll. Dan kaitannya dengan kejadian dikantor tersebut adalah banyak dari pegawai dikantor dinas pariwisata pemuda dan olahraga yang hanya hadir ke kantor hanya untuk sekedar absen saja, kemudian langsung bergegas pergi dan melewatkan pekerjaan yang menunggunya, dan kembali seperti tanpa ada minat dan tujuan ke kantor tersebut, seperti absen pulang lalu bergegas pergi lagi. Hal ini sering sekali terjadi di instansi tersebut.

Objek dan bahasa menjadi realitas objektif setelah diproduksi sebagai produk eksternalisasi. Sebaliknya, itu dapat mengatasi masyarakat sebagai produsen barang budaya. Budaya ada di luar kognisi manusia dan "ada" untuk semua orang. Ia memiliki status realitas objektif. Realitas empiris yang dialami setiap orang dalam bentuk sosial kecil sepanjang hidup mereka, lingkungan sosiokultural, dan perilaku keluarga disebut "realitas objektif", bukan "realitas subjektif individu", serta mengilhami semua aktivitas manusia sebagaimana adanya. Tiga bentuk sekaligus. Eksternalisasi, objektifikasi dan internalisasi.

3. Internalisasi, ialah penyerapan kembali Subjektivitas individu diasimilasi ke dalam kesadaran dunia objektif sambil mempengaruhi struktur dunia sosial. Berbagai aspek dunia objektif ditangkap tidak hanya sebagai fitur internal kesadaran, tetapi juga sebagai fitur aktual di luar kesadaran. Manusia menginternalisasi masyarakat serta menjadi produknya (*Man is a social product*). Dan disini dapat kita lihat kaitannya dengan yang ada dikantor disarpura tersebut adalah tanggung jawab, maupun kesadaran dalam diri seorang pegawai, sikap, dan perilaku dari seseorang pegawai dengan kewajibannya terhadap diri sendiri pegawai, maupun masyarakat yang datang ke kantor dan juga lingkungan sekitarnya sangat mempengaruhi struktur dunia sosial dan menginternalisasi masyarakat pada sikap maupun perilaku yang diperlihatkan dalam kehidupan sehari-hari disuatu instansi dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten aceh barat.

Internalisasi menjadikan manusia sebagai produk masyarakat. Bagi Berger, realitas tidak dikonstruksi secara ilmiah atau diwariskan oleh Tuhan, melainkan dikonstruksi serta dibentuk. Memahaminya dengan cara ini, realitas adalah dua sisi atau multifaset. Setiap individu bisa memiliki persepsi realitas yang berbeda. Realitas sosial ditentukan oleh pendidikan, pengalaman, kebutuhan, serta lingkungan sosial setiap individu. Bagi penderita skizofrenia, perilaku yang membentuk makna kehidupan keluarga ialah bagian dari perilaku

prososial. Perilaku sosial ialah aktivitas fisik dan mental yang diarahkan, diarahkan, dan sebaliknya oleh individu untuk memuaskan diri sendiri atau orang lain sesuai dengan kebutuhan sosial.

Penguatan perilaku manusia bisa bermanfaat atau negatif. Penguatan positif adalah proses perilaku yang bermanfaat ketika menghasilkan hasil yang diinginkan. Perilaku yang dapat diperkuat dengan menghilangkan keengganan disebut penguatan negatif. Menurut Sarlito, ada tiga jenis perilaku sosial, antara lain:

a). Perilaku sosial (*social behavior*).

Perilaku sosial berarti bahwa perilaku ini muncul dari orang-orang yang dibesarkan di masa kanak-kanak untuk memenuhi kebutuhan inklusi secara memadai. Kaitannya dengan perilaku sosial yang terdapat di kantor tersebut adalah perilaku sosial dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang diberikan atasan, salah satunya seorang kasubag umum yang memberikan pekerjaan dengan penyusunan DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran) kepada staff di bagian umum dengan bekerja sama dengan setiap staff dibagian umum tersebut.

b). Perilaku yang kurang sosial (*under social behavior*).

Timbul jika kondisi inklusi tidak terpenuhi. Sebagai seorang anak, ia sering diabaikan oleh keluarganya maka kecenderungan anak ini akan menghindari berkaitan dengan orang lain, acuh tak acuh, enggan bergabung dengan kelompok, tidak mau tahu, menjaga jarak dari orang lain. Singkatnya, mereka tertutup dan menarik diri. Perilaku lunak termasuk terlambat menghadiri rapat, tidak menghadiri rapat, dan tertidur di papan buletin. Kaitannya dengan perilaku yang kurang sosial di kantor tersebut adalah sering terlambat dalam berangkat ke kantor dan kurangnya disiplin, termasuk terlambat dalam menghadiri rapat yang diselenggarakan bersama diruang kadis, jadi disini dapat kita lihat bahwa perilaku sosial yang sangat kurang dan belum sepenuhnya optimal yang terdapat di instansi tersebut.

c). Perilaku terlalu sosial (*over social behavior*).

Psikodinamik identik dengan perilaku sosial yang bukan karena kurangnya inklusi. Namun, klaim mereka untuk bertindak bertentangan secara diametris. Orang yang sangat ramah cenderung banyak pamer (*exhibitionist*). Suka bersuara, memberikan pertanyaan yang membuat terkejut, selalu menjadi pusat perhatian, sering menyebut namanya, berusaha diterima dalam kelompok. Perilaku terlalu sosial yang terjadi di kantor tersebut adalah sering membawa berita luar ke dalam kantor dengan suara yang keras dan lantang, atau bisa dikatakan gosip yang sering terjadi dikalangan ibu-ibu, maka orang tersebut tidak mencerminkan perilakunya sebagai pegawai untuk keberhasilan dalam proses sosialisasi yang mencirikan orang yang memiliki sifat sosial.

Objektifikasi, internalisasi, eksternalisasi ialah dialektika yang bersaing. Artinya, proses penggalan (eksternalisasi) segala sesuatu dan menampilkannya secara luar (objektif), kemudian menggali (internalisasi) untuk menampilkannya secara internal. Sendirian atau dalam realitas subjektif. Selanjutnya, pemahaman objektif tentang realitas berkembang melalui proses eksternalitas personal dan objektifikasi yang terbentuk sebagai produk sosial. Oleh karena itu, setiap individu memiliki identitas sosial serta pengetahuan yang cocok dengan peran organisasi yang mereka bentuk atau lakukan.

Konsep konstruksi sosial Berger dan Lachman berbeda dengan Habermas, Derrida, dan Gramsci. Kajian realitas sosial dapat diperlihatkan melalui perspektif Derrida

dan Habermas, Berger dan Rahman yang menekankan pada dekonstruksi sosial atau konstruksi sosial.

Keterkaitan antara konstruksi sosial dan budaya kerja, merupakan tindakan dan interaksi yang dilakukan orang sebagai individu, individu, atau di antara orang-orang, yang secara konsisten menghasilkan kebenaran yang dialami secara objektif dan subjektif. Meskipun organisasi tidak memberikan hukuman yang berat, namun para pelaku moral organisasi yang melanggar praktik ini. Struktur sosial stabil secara sosial dan temporal seperti budaya kerja organisasi dan perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Dalam menyusun penelitian ini, penulis melakukan studi literatur dan memperoleh data dari berbagai sumber berupa buku maupun karya ilmiah. Data ini berasal dari studi sebelumnya yang mirip dengan studi saat ini yakni, studi kasus Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Barat. Direktur Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Barat. Secara khusus jurusan Sosiologi tidak membahasnya secara menyeluruh sebagai kajian ilmiah. Belum banyak yang membahas sebagai karya ilmiah secara mendalam, khususnya jurusan sosiologi. Penelitian terdahulu oleh Andri Frinaldi dengan judul “Analisis Budaya Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil : Studi terhadap beberapa pemerintah daerah di Sumatera Barat menemukan bahwa rata-rata kecenderungan budaya kerja untuk mendisiplinkan PNS masih rendah pada Pemerintah daerah Sumatra Barat, sehingga perlu segera dilakukan pembinaan disiplin PNS. Mengorganisir petugas sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka serta menyelaraskan beban kerja mendorong perubahan budaya disiplin di tempat kerja sehingga satu departemen tidak terlalu penuh dengan petugas dan departemen lainnya kekurangan tenaga PNS.

### **III. METODE PENELITIAN**

Fokus penelitian memperkuat keputusan penelitian dan membatasi penelitian, sehingga keputusan yang terfokus dengan baik menyaring informasi yang masuk. Oleh sebab itu, kejelasan analisis penelitian dipengaruhi oleh kemampuan untuk menentukan fokus. Fokus penelitian ini adalah faktor-faktor yang dipengaruhi oleh budaya kerja serta dampak budaya kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Barat.

*Purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel, dimana pemilihan sampel ini memperhatikan kriteria tertentu (Sugiyono, 2015). Sedangkan dalam mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi, juga observasi. Observasi ialah pengamatan langsung pada situasi yang kompleks dengan menekankan pada pengamatan dan memori (Sugiyono, 2015). Sementara wawancara ialah percakapan antara dua individu. Pewawancara mengajukan pertanyaan dan pewawancara menjawab pertanyaan. Dokumen adalah suatu objek atau variabel berupa buku catatan, buku, terbitan berkala, jurnal, *entry*, risalah rapat, diskusi, *diary*, dan lain-lain. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.

### **IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konstruksi Sosial Budaya Kerja Di Dinas**

### Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Aceh Barat

Ada banyak faktor yang membantu membentuk realitas, termasuk faktor ekonomi dan politik yaitu sebagai berikut: Permasalahannya, konstruksi sosial budaya kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat pelayanan pegawai terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan di kantor DISPARPORA. Akan lebih baik jika penerapan peraturan agar perilaku setiap karyawan baik itu faktor lingkungan ataupun kebiasaan lahir dapat berubah. Menurut Aprilia terdapat 6 faktor yang mempengaruhi budaya kerja, yaitu inovasi, motivasi, orientasi pada hasil, pengetahuan, sistem kerja, dan tanggung jawab (Aprilia, 2016).

- 1) Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pelaku ekonomi kepada masyarakat ditentukan oleh kekuatan ekonomi yang kuat. Faktor-faktor seperti lokasi, modal, dan pendapatan menentukan budaya suatu kantor. Faktor-faktor ini menentukan peristiwa apa yang terjadi dalam proses pelayanan sehari-hari dan mempengaruhi gaya pelayanan kantor DISPARPORA.
- 2) Sistem politik suatu negara tidak hanya mempengaruhi tenaga kerja, tetapi juga menentukan proses kerja. Dalam sistem negara otoritarian, preferensi penguasa menjadi kriteria untuk membangun realita. Namun bagaimanapun yang menjadi pertimbangan semua jalinan realita di kantor Disparpora, ada realita yang tidak pernah ditekankan, dibesar-besarkan, diakui, atau dimunculkan.
- 3) Disiplin tenaga kerja berarti kehormatan, rasa hormat dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Mahmud, 2019). Baik aturan tertulis maupun tidak tertulis dapat ditegakkan, dan sanksi tidak dapat dihindari jika terjadi pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut peraturan yang ditetapkan oleh kantor, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi keseluruhan, pastinya semua pegawai yang bekerja diikat oleh peraturan. Seperti apel pagi merupakan salah satu cara untuk membangun disiplin kerja dan setelah itu memulai aktivitas sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Pelaksanaan apel mempunyai peranan penting, terutama sebagai sarana pemberian bimbingan dengan informasi terkini mengenai tugas kedinasan yang akan dilakukan atau dilaksanakan, dengan penerapan disiplin pegawai, apel dapat diukur untuk meningkatkan kinerja. Namun dilihat masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak mengikuti apel pagi dengan berbagai alasan diantaranya karena urusan mendadak dan mengurus pekerjaan rumah tangga yang terlebih dahulu diselesaikan.

Kurangnya disiplin waktu pada kantor DISPARPORA membuat banyak masyarakat mengeluh akan hal tersebut, tanggung jawab yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan apa yang masyarakat butuhkan belum terpenuhi, para pegawai suka memperpanjang waktu istirahat sehingga pekerjaan berikutnya tidak dapat selesai tepat waktu. Pelayanan yang diberikan oleh pegawai sangat lama yang seharusnya pekerjaan bisa selesai dalam waktu 5 menit namun justru menjadi 10 menit karena kelalaian. Tidak hanya itu, masih ada juga pegawai yang tidak mengikuti peraturan akan jam kerja yang telah ditetapkan, ketika masyarakat membutuhkan pelayanan masih harus menunggu pegawai yang belum memasuki kantor pada jam kerja yang diberikan. Menurut masyarakat sikap yang ditunjukkan oleh pegawai termasuk baik akan tetapi diharapkan ditingkatkan dan dimaksimalkan karena respon yang diberikan lama sehingga pelayanan yang kurang

maksimal.

Dalam hal ini, karakter Kadis Disparpora sangat penting karena didasarkan pada latar belakang seorang pemimpin. Adapun tugas Kadis Disparpora adalah mengarahkan, mengatur, membina, mengelola dan mengkoordinasikan kebijakan teknis dan bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan pemerintah daerah menyelenggarakan dan menunjang fungsi di bidang pemuda, olahraga dan pariwisata.

Kadis Disparpora bermaksud untuk mengintegrasikan perbedaan tersebut menjadi satu contoh bagi pegawainya melalui bimbingan dan instruksi sesuai dengan peraturan yang ada. Terbiasa selalu tepat waktu, terbiasa mengikuti prosedur yang telah ditentukan, dengan senang hati dan mau bekerja untuk masyarakat sebagaimana kewajibannya sebagai pegawai negeri sipil dan dinas pemuda, olahraga dan pariwisata. Kadis Disparpora memberikan arahan kepada pegawai sehingga dapat menghasilkan perubahan yang baik terutama dapat memberikan contoh sikap yang adil kepada pegawai, dan perilaku serta komunikasi yang baik agar pegawai mau bekerja sama dan secara efisien serta efektif untuk mencapai sebuah tujuan yang ada di kantor tersebut.

Wawancara dengan kepala Disparpora menunjukkan bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi berkinerja lebih baik. Hal ini dikarenakan sebagai pegawai negeri, sebagian besar pegawai mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dalam memenuhi setiap tugas yang mereka lakukan. Kepala Disparpora menerapkan motivasi dalam bekerja, tidak sembarangan dalam memberikan tugas, dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, banyak karyawan selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, sebagai pemimpin, kepala Disparpora dapat memotivasi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai masyarakat serta warga negara.

Asumsi dasar bahwa pegawai kantor DISPARPORA ada yang kurang disiplin setelah dilakukan penelitian bahwa terdapat pegawai yang kehadirannya kurang disiplin dan pulang lebih awal, dalam mengikuti apel pagi ada pegawai yang datang setelah selesai apel dan itu salah satu perilaku yang tidak bagus, dan ibu pegawai terkadang terlambat datang dengan alasan ada hal yang dikerjakan di rumah baik mengurus keluarga maupun ke pasar, bapak-bapak yang terkadang tidak balik sorenya dengan alasan para pegawai ada pekerjaan yang dikerjakannya tanpa hubungan dengan kantor DISPARPORA. Terkadang pegawai juga membuat masyarakat menunggu sedikit lama karena kasi yang diperlukannya tidak ada di kantor karena mereka di luar entah mereka menjemput anak, terkadang tanpa kejelasan mereka keluar mungkin itu satu atau dua pegawai yang berperilaku seperti itu. Bahwasanya KADIS DISPARPORA menjalankan tanggung jawab sebagai pemimpin dengan memberikan arahan kepada pegawai kantor DISPARPORA dan menjalankan tanggung jawab sebagai pemimpin dengan tujuan merubah semua perilaku yang belum memenuhi aturan dan kewajiban mereka sebagai pegawai. Lebih lanjut sekretaris DISPARPORA menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai terhadap kinerja kantor DISPARPORA ialah :

1. Sikap dan kesadaran karyawan yang baik akan aturan disiplin kehadiran/pulang memastikan terlaksananya aturan kerja dengan baik dan menghasilkan kinerja kerja yang optimal. Sebaliknya, sikap dan kesadaran karyawan yang buruk terhadap disiplin pegawai menyebabkan penegakan disiplin yang buruk dan hasil kerja yang kurang optimal.

2. Pemimpin Teladan, Seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi bawahannya dengan cara memimpin dengan keteladanan, jujur dan adil, serta memiliki disiplin bisnis yang baik. Saat atasan menjadi teladan dengan menerapkan disiplin kerja maka bawahan juga disiplin, dan sebaliknya. Pemimpin harus selalu memperhatikan bawahannya, baik dalam proses kerja maupun dalam pelayanan masyarakat.
3. Pengawasan, seorang pemimpin yang secara langsung mengawasi karyawan untuk mencegah dan mengidentifikasi kesalahan, memelihara kedisiplinan, dan meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Untuk itu, penting bagi pemimpin memantau langsung proses kerja karyawannya.
4. Sanksi, sanksi/hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Berat dan ringannya sanksi yang dikenakan kepada pegawai dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Sanksi yang berat dapat membuat karyawan tidak patuh mengikuti aturan.

Namun masih terdapat kurangnya semangat kerja, dan juga tingkat kedisiplinan yang sangat menurun. Selain itu, tidak adanya transparansi kejelasan dalam kinerja pegawai dan THL akan membuat para pegawai lalai dalam bekerja, karena tidak ada yang mengontrol dengan ketat dari kantor jadi pegawai dan THL hanya bekerja seadanya. Penerapan sanksi dari kantor disarpورا terhadap pegawai yang melanggar aturan yang diterapkan yaitu diberikan peringatan, kemudian adanya sanksi pemotongan gaji, pemotongan gaji pegawai dan thl boleh dilakukan apabila memang melanggar peraturan.

Dampak positif dari kantor DISPARPORA yaitu pegawai mampu memahami dengan cepat terhadap perintah atasan, mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik, proses penyewaan fasilitas pendukung kegiatan terbilang mudah seperti penyewaan GOR, dan memiliki rasa solidaritas tinggi terhadap sesama pegawai dalam bekerja. Dampak negatif yang akan muncul adalah merosotnya kualitas perusahaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa salah satu efek negatif penerapan budaya tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor penghambat, seperti berkurangnya kepekaan karyawan terhadap perubahan baru yang dapat terjadi di luar ataupun di dalam organisasi.

## V. PENUTUP

Merujuk hasil penelitian yang telah dilakukan dengan memiliki kesimpulan bahwasanya budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan penegakkan disiplin masih terdapat belum optimal, masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, Dan pegawai tidak disiplin didalam kantor tersebut dikarenakan adanya budaya dalam masyarakat yang mempengaruhi seseorang pegawai. Oleh karena itu diperlukan upaya perubahan terhadap sikap dan perilaku pegawai oleh KADIS DISPARPORA seperti meningkatkan disiplin kerja pegawai, melalui kehadiran tepat waktu, pulang tepat waktu dan pelayanan tepat waktu. Dan juga terdapat dampak positif dan negatif dari kantor dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten aceh barat, dan jika dilihat dari dampak positif pegawai mampu memahami dengan cepat terhadap perintah dan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik, sedangkan dilihat dari segi negatif terdapat beberapa faktor penghambat dalam budaya tempat kerja seperti berkurangnya kepekaan pegawai dalam perubahan baru yang terjadi diluar ataupun di dalam suatu organisasi ataupun instansi.

**VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aprilia, A. (2016). Hubungan Antara Manajemen Waktu dengan Performansi Kerja Pada Mahasiswa yang Bekerja di PT. X Yogyakarta. In *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Frinaldi, A. (2012). Analisis Budaya Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Demokrasi*, X(2).
- Hatalea, A., Rusmiwari, S., & Aminulloh, A. (2014). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tunggadewi*, 3(2).
- Hertanto, T.B, dan Masjkuri, S. U. (2017). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan, Upah Minimum Dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Terhadap Jumlah Pengangguran Di Kabupaten Dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2010-2014. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 02(1).
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2).
- Kusbandono, H., Rahayu, B., & Sustiyatik, E. (2021). Penerapan Sistem Manajemen Pergudangan Di Pt. Xx. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1).
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2). <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.12>
- Ruliyansa, R. (2018). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KOPERASI ANUGERAH KITO MAKMUR JAYA (AKMJ) BELITANG OKU TIMUR. *Jurnal AKTUAL*, 16(2). <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*, 2015.
- Suoth, N., Paat, C. J., & Kawung, E. J. R. (2016). Keberhasilan Asimilasi Dalam Merubah Karakter Narapidana Di Balai Pemasyarakatan Kelas Dua Manado. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*.