


Interaksi Sosial Antar Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku

The Social Interaction among Employees at the Maluku Provincial Youth and Sports Office

 <https://doi.org/10.30598/populis.20.2.244-255>

Muhammad Pascal Hanggoro^{1*}, Elsina Titaley², Dominggus E. B. Saija³

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Ambon 97233, Indonesia

²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Ambon 97233, Indonesia

³Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Ambon 97233, Indonesia

*pascalhanggoro777@gmail.com

Abstract

This qualitative descriptive research aims to determine and analyze patterns of social interaction among employees at the Maluku Province DISPORA Office. The research was conducted at the Office of the Department of Youth and Sports (DISPORA) of Maluku Province, Ambon City, Maluku. Using primary and secondary data sources, data collection techniques were carried out through observation, in-depth interviews, and documentation. The data obtained were then analyzed using the Miles and Huberman interactive model through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion. The results showed that social interaction among employees of the Maluku Provincial Youth and Sports Office occurs in two patterns. Firstly, the pattern of associative social interaction manifests as cooperation, solidarity, sectional coordination, and intimate informal relationships. Second, dissociative interaction patterns manifest as conflicts arising from workload inequality, dissent, and competition.

Keywords: Social Interaction, Employees, Bureaucracy, Conflict, Cooperation

Article info

Received manuscript: 02/12/2025

Final revision: 20/05/2026

Approved: 22/05/2026

Copyright © by the Authors

This work is licensed under Creative Commons Attribution
License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial, tidak dapat hidup tanpa orang lain. Artinya bahwa setiap manusia harus berinteraksi dengan manusia lainnya untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup. Interaksi sosial adalah jenis hubungan yang terjadi antara orang – orang. Para ahli menganggap interaksi sosial sebagai hubungan sosial yang selalu berubah, seperti antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau sebaliknya. Mereka juga dapat di definisikan sebagai hubungan timbal balik dalam berbagai bentuk, seperti antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau sebaliknya.

Secara etimologis, istilah “interaksi sosial” terdiri dari dua kata, yaitu “interaksi” dan “sosial”. Kata “interaksi” berasal dari bahasa Latin, yakni “inter” yang berarti “antara” dan “actio” yang berarti “tindakan”. Oleh karena itu, “interaksi” dapat dipahami sebagai tindakan yang berlangsung antara dua orang atau lebih yang saling merespons melalui kontak baik langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain, kata “sosial” berhubungan dengan masyarakat atau hubungan antar individu dalam suatu komunitas. Dengan demikian, secara keseluruhan,

“interaksi sosial” dapat diartikan sebagai tindakan timbal balik antara individu atau kelompok dalam masyarakat.

Beberapa karakteristik utama yang dimiliki interaksi sosial dalam masyarakat adalah sebagai berikut. Pertama, interaksi sosial melibatkan minimal dua pelaku; kedua, terdapat hubungan timbal balik antara pelaku yang terlibat; dan ketiga, interaksi dimulai dengan adanya kontak sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keempat, interaksi sosial memiliki tujuan.

Dua syarat utama yang harus dipenuhi agar interaksi sosial dapat terjadi. Pertama adalah kontak sosial, yang merupakan hubungan langsung antara orang satu dengan orang lain yang menunjukkan aksi dan reaksi. Komunikasi, yang merupakan proses menyampaikan pesan dari seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun dengan bantuan alat untuk mendorong tindakan atau tanggapan tersebut. Dalam konteks ini, maka interaksi sosial antar pegawai pada lembaga pemerintah juga merupakan salah satu faktor penting sebagai upaya meningkatkan kinerja kelembagaan. Hal sebagaimana hasil penelitian dari Suryadi mengenai interaksi antara atasan dan staff dapat memengaruhi semangat kerja. Atasan mengambil peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang efisiensi dan kebijakan yang adaptif, seperti memberikan teguran kepada staff yang melanggar peraturan dan pengertian bagi mereka yang memiliki alasan kuat untuk keterlambatan. Penekanannya lebih kepada peran pemimpin dalam menjalin hubungan kerja, namun kurang mendalami bagaimana relasi antar pegawai dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Di samping itu, penelitian ini lebih memfokuskan pada regulasi dan kebijakan perusahaan, tetapi kurang mengeksplorasi aspek-aspek seperti kolaborasi dan budaya kerja di antara staff.

Interaksi sosial yang dimaksud sebagaimana yang tampak pada para pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku. Dinas Pemuda dan Olahraga atau yang lazim disingkat DISPORA Provinsi Maluku adalah lembaga pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas semua urusan pemerintah yang berkaitan dengan kepemudaan dan keolahragaan di Provinsi Maluku. Dinas ini memiliki beberapa tanggung jawab utama dalam menjalankan tugasnya, seperti membuat dan menerapkan kebijakan terkait kepemudaan dan keolahragaan, meningkatkan partisipasi pemuda dalam pembangunan daerah, dan mengembangkan potensi dan prestasi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku berkomitmen untuk meningkatkan bidang kepemudaan dan keolahragaan dengan peran strategisnya, termasuk memberikan bimbingan serta pelatihan kepada pemuda dan atlet. DISPORA berfungsi untuk menyelenggarakan berbagai acara kepemudaan dan keolahragaan, serta mengelola sarana dan prasarana olahraga.

Pemilihan Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Maluku sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan akademis yang sejalan dengan fokus kajian sosiologi, khususnya dalam studi interaksi sosial di lingkungan birokrasi pemerintahan. DISPORA merupakan institusi pemerintahan daerah yang memiliki struktur organisasi cukup kompleks serta terdiri dari berbagai jenjang dan unit kerja, sehingga menjadi ruang sosial yang kaya akan dinamika hubungan antarindividu maupun kelompok. Dari sudut pandang

akademis, instansi ini menawarkan konteks yang relevan untuk meneliti berbagai bentuk interaksi sosial, baik yang bersifat formal maupun informal. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai DISPORA terlibat dalam proses kerja yang menuntut koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi yang intensif. Kondisi ini memberikan peluang untuk mengkaji bagaimana pola-pola interaksi, seperti kerja sama, solidaritas, persaingan, bahkan potensi konflik, terbentuk dan berkembang dalam keseharian kerja.

Selain itu, fungsinya juga mencakup evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan efektif. Terkait dengan fungsi-fungsi dimaksud maka interaksi sosial antar pegawai pada DISPORA Provinsi Maluku menjadi faktor penting guna mendukung peningkatan kinerja lembaga tersebut. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa interaksi sosial antar pegawai di Kantor DISPORA Provinsi Maluku tampak seperti biasanya, ada saling tegur sapa antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat dilihat pada waktu pagi hari saat mengawali jam kerja atau saat tiba di kantor dan ketika akan pulang kerja atau selesai jam kantor. Interaksi sosial atau hubungan sosial yang demikian yang menurut peneliti dapat melahirkan suatu kerjasama atau bahkan konflik antar pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada kantor DISPORA. Fenomena tersebut yang kemudian menjadi menarik sehingga mendorong peneliti untuk melakukan suatu penelitian ilmiah dengan judul Interaksi Sosial Antar Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Maluku. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait fenomena sosial yang tersebut. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana interaksi sosial yang terjadi antar pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat dikeluarkan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pola interaksi sosial antar pegawai pada Kantor DISPORA Provinsi Maluku? Dalam penelitian ini peneliti melakukan pembatasan masalah hanya pada pola-pola interaksi antar pegawai di kantor DISPORA Provinsi Maluku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pola-pola interaksi sosial antar pegawai di Kantor DISPORA Provinsi Maluku. Manfaat Penelitian yaitu: 1. Manfaat Teoritis : a. Dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk para peneliti ilmu sosial lainnya, b. Dapat menjadi referensi penting untuk pengembangan ilmu-ilmu sosial khususnya ilmu sosiologi 2. Manfaat Praktis : Dapat menjadi salah satu rekomendasi penting bagi para pemangku kepentingan, khususnya para pembuat penentu kebijakan di pemerintah daerah Provinsi Maluku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif yang berlokasi di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku (DISPORA). Adapun alasan penentuan lokasi melakukan penelitian yaitu Kantor DISPORA Maluku termasuk lembaga pemerintah yang didalamnya terdapat interaksi yang kompleks, mulai dari interaksi yang positif sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan interaksi yang negatif yang mengakibatkan penurunan kinerja. Penentuan informan penelitian dengan menggunakan Teknik purposive sampling dengan kriteria informan sebagai berikut: satu Kepala Sub Bagian

(KASUBAG), enam pegawai biasa, dua pegawai non-asn, dengan itu jumlah informan penelitian ini berjumlah sembilan (9) orang. Dalam penelitian ini sumbernya yang diperoleh yakni sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber di lokasi penelitian, dan data sekunder ialah data yang diperoleh dari berbagai sumber penelitian terdahulu seperti buku, jurnal maupun website. Dalam penelitian ini dengan menggunakan Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis data yakni: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

Studi ini dilakukan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Maluku, yang terletak di Karang Panjang, Kota Ambon sebagai pusat pemerintahan dari Provinsi Maluku. DISPORA adalah salah satu lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dan fungsi utama dalam mengelola, mengembangkan, serta memantau kebijakan di sektor kepemudaan dan olahraga. Lembaga ini memegang peranan strategis dalam mendorong pembangunan sumber daya manusia, khususnya di kalangan generasi muda, serta dalam pengembangan dan peningkatan pencapaian olahraga di tingkat daerah. Secara struktural, organisasi ini dipimpin oleh Kepala Dinas, yang saat ini dijabat oleh Sandi A. Wattimena, ST, MT, dan dibantu oleh Sekretaris Dinas serta sejumlah Kepala Bidang (Kabid) dan kepala Sub Bagian (Kasubag).

Setiap sektor ini memiliki struktur internal yang lebih mendetail, mencakup tim jabatan fungsional dengan keahlian yang bervariasi, seperti penguatan sumber daya, organisasi olahraga, infrastruktur pemuda, kewirausahaan, dan pendidikan layanan khusus. Misalnya, di bawah Sektor Pengembangan Pemuda, terdapat tim fungsional yang mengurus organisasi, kepemimpinan, serta kewirausahaan pemuda, sedangkan di Sektor Pembudayaan Olahraga terdapat tim fungsional yang bertanggung jawab atas kerjasama dan olahraga rekreasi. Struktur ini mencerminkan kompleksitas dalam pengelolaan dan koordinasi antar unit kerja yang memerlukan interaksi sosial yang aktif dan berkelanjutan.

Di samping pegawai struktural, juga terdapat tim jabatan fungsional yang mendukung pelaksanaan program teknis serta Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang menjalankan fungsi layanan teknis di lapangan. Variasi posisi dan tanggung jawab ini menciptakan ruang interaksi sosial yang luas di antara pegawai, baik dalam konteks vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar staf lintas sektor). DISPORA Provinsi Maluku dijadikan sebagai lokasi penelitian karena memiliki dinamika organisasi yang cukup rumit serta kegiatan internal yang mencerminkan berbagai bentuk interaksi sosial, baik yang bersifat formal maupun informal. Keberagaman latar belakang pegawai, perbedaan jabatan, beserta pola komunikasi yang terjadi menjadi konteks yang relevan untuk mengamati dan menganalisis beragam bentuk interaksi sosial dalam birokrasi pemerintahan.

Pandangan Pegawai Tentang Suasana Lingkungan Kerja di Kantor DISPORA

Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang di tentukan dalam peraturan perundang undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara Lainnya yang di tetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang undangan dan di gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Abdurahman 2018).

Semua keadaan di sekitar tempat kerja, termasuk lingkungan kerja fisik, akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, menurut Sedarmayanti (2011). Lingkungan kerja, menurut Suntoyo (2012:43), adalah bagian penting dari bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan di mana perusahaan beroperasi. Dalam arti lain, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang tampak fisik terkait dengan organisasi kantor atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Pada akhirnya, lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat kerja, yang pada gilirannya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja), efisiensi, dan prestasi karyawan (Panjaitan 2018).

Perwujudan interaksi sosial antar pegawai itu tampak ketika adanya terkait laporan pekerjaan antr pegawai di dalam ruangan Kepala Sub bagian (KASUBAG). Pada saat di dalam ruangan tersebut tampak bahwa suasana yang dibangun dengan sesama teman pegawai itu terjalin sangat baik, walaupun mereka terikat dengan hierarki jabatan tetapi karena mereka sudah bekerja cukup lama dan dengan jam kerja yang begitu panjang, mereka memiliki hubungan yang baik bahkan sudah mengangapnya seperti kantor keluarga.

Hubungan antar pegawai seperti yang tampak tersebut tidak hanya merupakan hubungan kerja formal tetapi menunjukkan suatu pembentukan ikatan sosial yang kuat di dalam struktur birokrasi. Interaksi yang hangat dan penuh rasa percaya ini tidak muncul secara instan; mereka dibentuk melalui waktu yang lama bekerja bersama dan intensitas yang tinggi. Para pegawai telah menciptakan dinamika kerja yang mirip dengan keluarga, di mana rasa dan solidaritas menjadi kunci untuk menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan bahwa birokrasi daerah juga dapat menjadi tempat yang ramah dan manusiawi yang mendukung kohesi sosial di dalam institusi.

Menariknya adalah bahwa proses koordinasi tidak menunjukkan hierarki atau dominasi berdasarkan senioritas. Tampak bahwa Monri dan rekannya berbicara tentang pekerjaan secara adil, saling memberi masukan, tanpa ada yang merasa lebih tahu atau berhak atas apa pun. Cara mereka berinteraksi menunjukkan kerja tim yang bekerja sama, di mana posisi dan pengalaman tidak dijadikan alasan untuk memberi pengaruh lebih besar pada pengambilan keputusan. Dari sudut pandang sosiologis, pola relasi jenis ini mencerminkan prinsip-prinsip kesetaraan di lingkungan birokrasi, yang memungkinkan setiap orang untuk secara terbuka menyuarakan pendapat mereka. Ini menunjukkan bahwa bukan hanya struktur formal yang menentukan praktik kerja yang sehat, tetapi juga budaya kerja yang dibentuk oleh rasa hormat satu sama lain dan fokus pada tujuan bersama.

Berbagai pengalaman yang secara umum menunjukkan kondisi yang bersahabat, kooperatif, dan akomodatif terhadap berbagai latar belakang. Etika profesi dan budaya kerja yang mengutamakan rasa hormat sosial, disiplin, dan kerja sama tim dapat membantu mengatasi kecemburuan sosial dan miskomunikasi yang kecil. Berdasarkan kajian sosiologi, kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial yang meresap dalam kehidupan sehari-hari pegawai juga memengaruhi lingkungan kerja dan struktur organisasi. Perikat yang menjaga lingkungan kerja yang positif dan produktif dalam menghadapi kompleksitas perbedaan latar belakang dan status individu adalah prinsip-prinsip seperti saling menghormati, keterbukaan, dan inklusivitas.

Pola Interaksi Sosial Antar Pegawai

Simmel (dalam Ritzer dan Goofman, 2008) menambah perspektif interaksi sosial sebelumnya dengan mengatakan bahwa berdasarkan jumlah orang terhadap kualitas interaksi, kita dapat memahami dyaddan triad, yang merupakan kelompok yang terdiri dari dua orang, dan triad, yang merupakan kelompok yang terdiri dari tiga orang (Wajo, Watloly, and Pelupessy 2020).

Interaksi sosial adalah inti dari proses sosial. Imitasi, sugesti, identifikasi, dan simpati adalah beberapa faktor yang menentukan berlangsungnya interaksi sosial. Faktor-faktor ini tidak hanya berlangsung secara terpisah, tetapi juga dapat berubah secara bersamaan. Meskipun ada komponen penting dalam proses interaksi, tidak dapat disangkal bahwa komponen tersebut sangat sulit untuk dibedakan. Interaksi sosial membutuhkan dua orang atau lebih untuk terjadi, sehingga terjadi proses saling menyesuaikan (mutual adjustment) terhadap tindakan atau perilaku sebelumnya. Ini membuat interaksi sosial bersifat sosial bukan personal. Dalam hubungan sosial, tindakan satu orang atau lebih mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki tindakan orang lain. Interaksi sosial sangat penting untuk kehidupan sosial karena kehidupan bersama tidak dapat berjalan tanpanya. Individu tidak hanya harus bertemu secara langsung, tetapi juga berinteraksi dalam hal lain seperti berbicara, berselisih, bekerja sama, dan sebagainya. Interaksi sosial antara individu dan kelompok terjadi di masyarakat, dimana dominasi individu atau kelompok terhadap keputusan bersama lebih jelas (Ramli and Muhammad 2023).

Hampir semua orang yang diwawancarai mengatakan bahwa interaksi antar karyawan di DISPORA Provinsi Maluku terbuka, bebas, dan tidak ada hierarki. Hubungan kerja dibangun di atas kesetaraan dan kerja tim, tanpa persaingan yang tidak sehat. Tidak hanya jabatan struktural yang menentukan interaksi, tetapi juga pengakuan sosial berdasarkan sikap dan kemampuan individu dan frekuensi komunikasi sehari-hari. Setiap karyawan, baik ASN maupun non-ASN, memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada pekerjaan bersama dan dibayar sesuai dengan pekerjaan mereka, bukan status mereka. Pola interaksi seperti ini menunjukkan jenis relasi horizontal yang kuat di mana kohesi sosial terbentuk melalui saling membantu, saling memahami, dan semangat gotong royong yang sangat penting dalam aktivitas kantor sehari-hari.

Kondisi ini menunjukkan, dari sudut pandang sosiologi interaksional, bahwa relasi sosial di institusi publik tidak selalu diatur secara hierarkis dan birokratis. Sebaliknya, mereka dapat bergerak di sekitar budaya kerja partisipatif dan prinsip-prinsip kolektif. Fenomena ini menunjukkan bahwa interaksi antarpegawai tidak hanya bersifat instrumental berfokus pada menyelesaikan tugas tetapi juga memiliki aspek ekspresif, seperti komunikasi yang menyenangkan, dukungan emosional, dan rasa saling memiliki. Interaksi yang adil dan alami ini meningkatkan kenyamanan kerja. Mereka juga merupakan modal sosial penting yang mendukung stabilitas organisasi. Selain itu, situasi ini menunjukkan bahwa struktur birokrasi formal dapat bersatu dengan struktur sosial informal yang kuat selama nilai dasar seperti kepercayaan, keterbukaan, dan solidaritas dijaga.

Namun, ketika situasi kerjanya melibatkan keragaman kepribadian dan hubungan emosional antar individu, suasana dan cara dia melihat interaksi sosial dapat berubah. Ini ditunjukkan oleh pernyataan Informan selanjutnya, yang berasal dari Bidang Pemberdayaan Pemuda, yang mengatakan bahwa hubungan antarpegawai telah berkembang menjadi ikatan sosial yang mirip dengan ikatan kekeluargaan daripada hanya hubungan kerja. Dia percaya bahwa interaksi sosial di kantor bukan hanya kerja sama teknis; itu juga membutuhkan empati yang lebih dalam, keterbukaan dalam komunikasi, dan solidaritas yang dibangun melalui kebiasaan saling bantu dan berbagi cerita di lingkungan informal. Pandangan ini menunjukkan bahwa pola interaksi sosial tidak seragam, tetapi sangat dipengaruhi oleh aspek emosional yang ada dalam proses kerja harian dan budaya mikro yang ada di tiap unit kerja DISPORA.

Selain hubungan antarpegawai, pola interaksi antara atasan dan bawahan adalah komponen penting dari suasana kerja. Relasi ini tidak hanya menunjukkan struktur formal organisasi birokrasi, tetapi juga tingkat komunikasi, rasa percaya, dan mekanisme koordinasi yang digunakan setiap hari. Apabila hubungan atasan-bawahan dibangun secara kaku, dominatif, dan tidak terbuka, perasaan teralienasi, kecemasan dalam komunikasi, dan penurunan motivasi kerja akan muncul. Suasana kerja akan terasa lebih inklusif dan mendukung ketika karyawan tidak merasa tertekan, melainkan diberdayakan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Oleh karena itu, hubungan atasan-bawahan yang baik membutuhkan keseimbangan antara kepekaan sosial dalam memimpin dan membimbing dan pelaksanaan otoritas.

Pola interaksi ini menurut sosiologi interaksional, menunjukkan adanya struktur sosial informal yang berkembang di lembaga formal. Di sini, peran sosial individu tidak selalu identik dengan peran struktural yang mereka emban. Pengakuan sosial yang diberikan oleh lingkungan mereka, bukan status administratif mereka, memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi, menyelesaikan konflik, atau mendorong rekan kerja. Dengan demikian, relasi sosial di institusi publik tidak selalu kaku dan hierarkis seperti yang biasanya digambarkan sebagai birokrasi. Karena itu, interaksi yang terbangun menunjukkan dinamika yang lebih fleksibel. Di sini, struktur organisasi formal dapat bergabung dengan struktur sosial informal yang ramah dan manusiawi. Ini menunjukkan bahwa birokrasi tidak hanya bekerja melalui sistem dan prosedur, tetapi juga melalui iklim sosial yang dibentuk oleh nilai-nilai seperti toleransi, empati, dan rasa tanggung jawab bersama. Ketika nilai-nilai ini diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja, kantor tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga

menjadi ruang sosial yang memberikan rasa memiliki, kenyamanan, dan motivasi bagi setiap karyawan.

Nilai – Nilai Sosial Budaya Dalam Interaksi Antar Pegawai

Nilai sosial budaya berasal dari keyakinan, adat istiadat, dan kebiasaan suatu masyarakat dan berfungsi sebagai pedoman untuk berperilaku secara sosial. Dalam organisasi, prinsip-prinsip ini membentuk etika kerja, pola interaksi, dan semangat kolektif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Nilai budaya menurut Koentjaraningrat (2009), adalah ide abstrak tentang apa yang dianggap baik dan benar yang ada dalam pikiran orang dan diwariskan melalui interaksi sosial. Kolektif di tempat kerja terdiri dari sikap saling menghargai, solidaritas, toleransi, dan gotong royong.

Menurut Hisyam (2020), istilah "sosial budaya" berasal dari kata "sosial" dan "budaya". Sosial budaya mencakup segala aspek kehidupan dalam arti masyarakat, budaya, atau kebudayaan dalam arti semua karya, rasa, dan ciptaan masyarakat. Dengan demikian, sistem sosial budaya Indonesia didefinisikan sebagai keseluruhan tata nilai, tata sosial, dan tata laku manusia Indonesia yang merupakan manifestasi dari karya, rasa, dan cipta di dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Sistem ini memberikan kesempatan bagi setiap masyarakat Indonesia untuk mengembangkan diri dan mencapai kesejahteraan lahir dan batin dengan berpikir dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa birokrasi melibatkan aspek moral dan kultural selain administratif dan teknis. Dilihat sebagai bagian dari relasi sosial yang lebih besar, peran pegawai berkorelasi dengan nilai-nilai keluarga, solidaritas, dan pengabdian. Perspektif ini menunjukkan bagaimana struktur formal organisasi dapat dipenuhi dengan sifat manusiawi, sehingga peran seorang pegawai dilihat dari tugas tertulis serta makna sosial yang mereka ciptakan melalui pekerjaan sehari-hari.

Seperti yang diketahui bahwa budaya disiplin tidak hanya berarti tiba tepat waktu atau menyelesaikan pekerjaan secara teknis, tetapi juga menunjukkan etika kerja dan tanggung jawab moral terhadap lembaga. Karena mereka dianggap dapat diandalkan, ia percaya bahwa karyawan yang disiplin cenderung mendapat kepercayaan dan dapat membangun hubungan kerja yang kuat. Kedisiplinan telah menjadi nilai organisasi dan identitas sosial yang menentukan bagaimana seseorang dilihat dan diposisikan dalam jaringan kerja dalam lingkungan seperti birokrasi. Dengan kata lain, kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan ekspektasi institusional ditunjukkan oleh kepatuhan terhadap aturan.

Bidang Prestasi Olahraga, tempat informan bekerja, memiliki suasana kerja yang berbeda dari unit kerja lain di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Maluku. Bidang ini berada di bangunan yang berbeda, di seberang dan bersebelahan dengan unit keuangan. Beberapa karyawan terlihat berbicara dengan rekan kerja secara tidak resmi saat peneliti masuk ke ruangan. Percakapan ini tidak secara langsung terkait dengan tugas administratif. Interaksi yang berlangsung justru menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan kohesif,

meskipun aktivitas ini tampak tidak termasuk dalam lingkungan kerja formal. Lingkungan kerja di bidang ini menunjukkan tingkat keakraban yang tinggi antar sesama karyawan. Tidak ada kesan komunikasi yang terlalu birokratis atau kaku. Hasil ini menunjukkan bahwa ikatan sosial yang kuat terbentuk di antara anggota unit kerja, yang dalam lingkungan birokrasi dapat membantu koordinasi, solidaritas, dan efektivitas kerja tim secara informal.

Dalam melakukan observasi, peneliti berusaha menghindari penilaian subjektif dan tidak serta-merta menyimpulkan bahwa aktivitas pegawai yang tampaknya tidak terkait langsung dengan tugas administratif merupakan bentuk penurunan produktivitas kerja. Ada kemungkinan bahwa karyawan tersebut telah menyelesaikan tugas utamanya lebih awal atau sedang menunggu untuk melanjutkan tahapan kerja berikutnya. Ritme kerja dalam birokrasi pemerintahan tidak selalu berjalan secara linier dan konstan. Beban kerja harian yang berbeda secara alami memengaruhi tingkat aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Akibatnya, berpartisipasi dalam percakapan informal atau interaksi sosial yang tidak struktural tidak serta-merta dianggap sebagai pengabaian tanggung jawab institusional. Sebaliknya, interaksi seperti ini dapat membantu mengurangi stres dan memperkuat solidaritas sosial antar karyawan.

Dalam organisasi birokrasi, ruang interaksi informal sering kali menjadi tempat untuk bertukar ide, pengalaman, dan informasi yang tidak dapat dilakukan di forum resmi. Oleh karena itu, keberadaannya bermanfaat untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif serta meningkatkan aspek sosial dari struktur organisasi secara keseluruhan.

Bentuk kohesi dan solidaritas yang dibangun secara perlahan melalui kepercayaan, keterbukaan, dan empati muncul di balik dinamika struktural dan hirarki formal. Modal sosial seperti kejujuran, tanggung jawab, dan saling menghargai memastikan interaksi berlangsung. Ada konflik, tetapi sebagian besar karyawan lebih suka menyelesaikannya melalui mediasi, diskusi, atau bahkan introspeksi diri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa birokrasi di tempat kerja DISPORA tidak hanya berarti aturan formal dan kaku; itu lebih mirip dengan lingkungan sosial yang memadukan nilai keluarga dan logika organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa interaksi sosial yang sehat dan berkelanjutan dapat membantu membangun budaya kerja yang inklusif, fleksibel, dan berfokus pada kesuksesan kolektif lembaga.

Struktur formal organisasi dalam situasi ini berfungsi sebagai dasar yang dilapisi dengan praktik sosial yang fleksibel dan komunikatif daripada menjadi batas yang membatasi individu. Ketika hubungan kerja dibangun atas dasar kepercayaan dan keterbukaan, hirarki berubah menjadi referensi peran yang saling melengkapi daripada sekat. Setiap karyawan, baik ASN maupun non-ASN, memiliki kesempatan yang sama untuk berinteraksi secara adil dan menyuarakan pendapat mereka tanpa rasa takut. Ini menunjukkan bahwa hubungan sosial dalam birokrasi lokal seperti DISPORA Maluku dapat berubah menjadi lebih terlibat dan bekerja sama jika didukung oleh lingkungan kerja yang ramah.

Pengalaman setiap informan juga menunjukkan bahwa ikatan emosional antarsesama karyawan diperkuat oleh elemen non-formal seperti kehangatan relasi, saling mendukung

saat beban kerja meningkat, dan sedikit canda saat istirahat. Dalam kehidupan kerja sehari-hari, ada nilai-nilai sosial budaya lokal yang mengutamakan kekeluargaan, kesetaraan, dan gotong royong. Akibatnya, interaksi sosial di tempat kerja tidak hanya menunjukkan birokrasi, tetapi juga menunjukkan nilai-nilai masyarakat Maluku yang diterapkan dalam praktik organisasi. Dalam bab ini, kita akan menemukan landasan penting untuk memahami bagaimana elemen sosial dan kultural dapat bekerja sama dengan elemen struktural untuk menciptakan organisasi publik yang bertahan lama dan dinamis.

Perspektif Sosiologi Terhadap Interaksi Sosial Anbtar Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Maluku

Nasdian (2015) mendefinisikan interaksi sosial sebagai intensitas sosial yang mengatur bagaimana masyarakat berinteraksi dan berperilaku satu sama lain. Struktur sosial adalah dasar dari hubungan sosial yang lebih kompleks yang disebut hubungan sosial. Selain itu, hubungan sosial dapat didefinisikan sebagai proses sosial di mana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan bertindak berdasarkan apa yang dikatakan dan dilakukan orang lain.

Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka harus hidup dalam kelompok. Kondisi ini menghasilkan komunitas seperti desa, suku, dan sebagainya, yang masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap orang harus menjalin interaksi sosial dengan orang lain yang hidup dalam kelompok yang sama (Yunistiati et al. 2014).

Hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan sembilan informan dari berbagai lapisan struktur di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Maluku memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana interaksi sosial antar karyawan berjalan. Nilai-nilai kekeluargaan, saling menghormati, dan penerapan aturan birokratis yang konsisten mendominasi interaksi di lingkungan kerja ini. Dalam hal interaksi sosial, karyawan biasanya terlibat dalam interaksi asosiatif seperti bekerja sama, toleran, dan menerima perbedaan. Informasi seperti Jeffri Perets Tauran dan Reny Tehupeiry menyatakan bahwa keterbukaan dan semangat saling membantu menjadi kunci untuk keharmonisan kerja. Setiap konflik atau perbedaan pendapat yang kecil diselesaikan melalui mekanisme formal seperti rapat evaluasi dan diskusi, yang meningkatkan kohesi sosial internal. Pola interaksi di DISPORA Maluku selaras dengan teori interaksi sosial Georg Simmel, yang berpendapat bahwa konflik adalah komponen alami dari dinamika interaksi sosial dan bukan bentuk negatifnya. Ketidaksepakatan kecil, seperti ketegangan di antara karyawan, bukanlah hambatan; sebaliknya, mereka merupakan alat komunikasi sosial yang digunakan untuk mengubah hubungan kuasa dan standar kerja. Konflik, setelah resolusi, dapat membangun kohesi sosial, menurut Simmel.

Max Weber sebaliknya, berpendapat bahwa struktur birokrasi modern dicirikan oleh sistem kerja berbasis tugas dan tanggung jawab yang jelas, di mana pegawai dipekerjakan berdasarkan kompetensi mereka dan ketaatan mereka terhadap aturan. Dalam konteks ini, interaksi yang terjadi di lingkungan DISPORA menunjukkan ciri-ciri birokrasi rasional-legal

yang diusulkan oleh Weber. Salah satu contohnya adalah pengaluan terhadap Standar Operating Procedure (SOP) sebagai pedoman utama untuk pekerjaan. Sejalan dengan model birokrasi Weber, dari informan yang bernama Monri Lokopessy menyatakan bahwa semua karyawan bekerja berdasarkan fungsi masing-masing dan tidak ada perbedaan antara ASN dan non-ASN.

Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa interaksi sosial yang terjadi antara karyawan di Kantor DISPORA Provinsi Maluku mencerminkan perpaduan antara dinamika sosial mikro berbasis nilai yang ditekankan oleh Simmel dan rasionalitas struktural birokrasi Weberian. Sebagai bagian dari kehidupan sosial yang penuh makna, interaksi sosial terjadi bukan hanya karena tuntutan pekerjaan. Ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi interpersonal, kohesi sosial, dan internalisasi nilai-nilai budaya kerja untuk membangun organisasi publik yang efisien, adaptif, dan inklusif.

SIMPULAN

Dua pola utama interaksi sosial yang terjadi di antara karyawan Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku adalah interaksi asosiatif, yang meningkatkan hubungan kerja dan meningkatkan kinerja, dan interaksi disosiatif, yang menyebabkan konflik tetapi tetap dalam batas wajar organisasi. Kedua cara interaksi ini menunjukkan dinamika sosial yang ada dalam birokrasi kontemporer. Penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kerja sama, komunikasi yang lebih baik, dan manajemen konflik sangat penting untuk menjaga stabilitas dan efisiensi kerja lembaga. Untuk memahami kompleksitas hubungan sosial dalam struktur organisasi pemerintah, teori Simmel dan Weber dapat digunakan sebagai dasar analisis. Hasilnya menunjukkan betapa pentingnya membangun lingkungan komunikasi yang terbuka, menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi, dan secara bijaksana mengelola konflik sebagai bagian dari kehidupan organisasi. Pemangku kepentingan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan manusiawi dengan memahami interaksi sosial sebagai denyut kehidupan organisasi. Penelitian ini juga menegaskan bahwa sosiologi sangat membantu kita melihat organisasi sebagai jaringan hubungan sosial yang hidup dan berkembang, bukan hanya struktur.

PERNYATAAN ETIKA PENELITIAN

Prinsip-prinsip etika seperti penghormatan terhadap nilai-nilai budaya lokal, perlindungan privasi informan, dan persetujuan yang diinformasikan (informed consent) adalah cara penelitian ini dilakukan. Untuk memastikan keselamatan, kenyamanan, dan hak partisipasi yang setara, perhatian khusus diberikan kepada peserta yang berasal dari kelompok rentan. Penelitian ini tidak mendapatkan dana eksternal, dan penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan. Semua data dan informasi yang disajikan telah dikumpulkan melalui metode penelitian yang sah dan telah diverifikasi untuk memastikan bahwa mereka akurat dan dapat diandalkan. Kecerdasan buatan (AI) tidak mempengaruhi substansi ilmiah dari tulisan ini, hanya memberikan bantuan teknis dalam penulisan dan penyuntingan bahasa. Kami berterima kasih kepada para informan atas informasi berharga ini, dan kami juga berterima kasih kepada para penelaah anonim yang telah memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap salinannya yang awal dari naskah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif* (Vol. 1). CV. Syakir Media Press.
- Detikcom. (2025). *Metode pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif*. Detik News. <https://news.detik.com/berita/d-4850130/metode-pengumpulan-data-kuantitatif-dan-kualitatif>
- Hendrayadi. (2019). *Metodologi penelitian: Metodologi penelitian skripsi* (pp. 1–67). Rake Sarasin.
- Hisyam, C. J. (2021). *Sistem sosial budaya Indonesia*. Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar ilmu antropologi*. Rineka Cipta.
- Levine, D. N. (1971). *Georg Simmel: Sociological fragment*. Prentice-Hall.
- Muslim, A. (2013). Interaksi sosial dalam masyarakat multietnis. *Jurnal Diskursus Islam*, 1(3), 483–494.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Rahmawati, N. (2022). *Interaksi sosial masyarakat antar umat beragama dalam mewujudkan kerukunan di Desa Tanon Kecamatan Papar Kabupaten Kediri* (Undergraduate thesis, IAIN Kediri).
- Ramli, M. A. T., & Muhammad, R. (2023). Interaksi masyarakat gated community Perumahan Angin Mammiri Residence. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(4), 2785–2798.
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2012). *Sociological theory*. McGraw-Hill Education.
- Wajo, Z. I., Watloly, A., & Pelupessy, P. J. (2020). Para lanjut usia (lansia) dan dunianya di Panti Tresna Werdha Ina Kaka Ambon. *Komunitas: Jurnal Ilmu Sosiologi*, 3(1), 46–59. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/komunitas/article/view/2532>
- Weber, M. (1978). *Economy and society*. University of California Press.
- Wulandari, N. I., et al. (2022). Interaksi sosial dalam novel *Anak Rantau*. *Jurnal Basataka*, 5(2), 340–348.
- Yunistiati, F., Djalali, M. A., Farid, M., et al. (2014). Keharmonisan keluarga, konsep diri dan interaksi sosial remaja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(1). <https://doi.org/10.30996/persona.v3i01.371>