

## **Makna Sosial Budaya Pengalaman Kerja Pegawai dalam Pelayanan Kesehatan: Studi Kualitatif di Dinas Kesehatan Toraja Utara**

**Hesriana Kala, Arlin Adam, Andi Alim**

<sup>1</sup>Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Mega Buana Palopo

hesrianakalabando1986@gmail.com

### **Abstract**

Health services as part of public services do not only depend on systems and policies, but are greatly influenced by the quality of Human Resources (HR). In a society like North Toraja, which has strong cultural roots, the social values of kinship, collective solidarity, and respect for social hierarchy also influence the way employees behave and work. This research aims to understand the socio-cultural meaning contained in the work experiences of employees in the health office North Toraja Regency. This research uses a qualitative approach with a phenomenological method to explore the subjective experiences of employees through in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies. The results of the study show that the work experiences of employees are influenced by social interactions, local Toraja cultural values such as kinship, solidarity, respect for seniority, and the spirit of mutual cooperation. However, cultural values also present challenges, particularly in maintaining professionalism amidst work practices that do not always conform to formal regulations. Adaptation strategies based on local values become a way for employees to manage social conflict and maintain workplace harmony. This study concludes that the meaning of work experience is complex and contextual, reflecting the interconnectedness of organizational dynamics and local cultural constructs. Therefore, human resource management in the public health sector needs to integrate humanistic and cultural value-based approaches to create a more equitable, inclusive, and sustainable work climate.

**Keywords :** work experience, socio-cultural meaning, health services, work culture, Health Office, North Toraja.

### **Abstrak**

Pelayanan kesehatan sebagai bagian dari pelayanan publik tidak hanya bergantung pada sistem dan kebijakan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam masyarakat seperti Toraja Utara, yang memiliki akar budaya yang kuat, nilai-nilai sosial kekerabatan, solidaritas kolektif, dan penghormatan terhadap hierarki sosial juga berpengaruh terhadap cara pegawai berperilaku dan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna sosial budaya yang terkandung dalam pengalaman kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif pegawai melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja para pegawai dipengaruhi oleh interaksi sosial, nilai-nilai budaya lokal Toraja seperti kekerabatan, solidaritas, penghormatan terhadap senioritas, serta semangat gotong royong. Namun demikian, nilai-nilai budaya juga menghadirkan tantangan, khususnya dalam menjaga profesionalisme di tengah praktik kerja yang tidak selalu sesuai dengan aturan formal. Strategi adaptasi berbasis nilai lokal menjadi cara pegawai dalam mengelola konflik sosial dan mempertahankan harmoni kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemaknaan pengalaman kerja bersifat kompleks dan kontekstual, mencerminkan keterkaitan antara dinamika organisasi dan konstruksi budaya lokal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan publik perlu mengintegrasikan pendekatan

humanistik dan berbasis nilai budaya, guna menciptakan iklim kerja yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** pengalaman kerja, makna sosial budaya, pelayanan kesehatan, budaya kerja, Dinas Kesehatan, Toraja Utara.

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan sebagai bagian dari pelayanan publik tidak hanya bergantung pada sistem dan kebijakan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan tugas-tugas tersebut. Pegawai kesehatan, khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan, bukan hanya pelaksana teknis, tetapi juga aktor sosial yang membawa nilai-nilai, budaya kerja, dan pengalaman individual ke dalam praktik pelayanan sehari-hari (Nur et al., 2021).

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak semata-mata membentuk keterampilan teknis, tetapi juga mencerminkan proses adaptasi sosial, pembentukan identitas profesional, serta internalisasi nilai-nilai budaya kerja yang berlaku di instansi (Widodo, 2020). Dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara, terdapat keberagaman latar belakang pengalaman kerja para pegawai, mulai dari yang baru bekerja hingga yang telah mengabdi lebih dari dua dekade. Keberagaman ini menjadi ruang sosial yang kaya untuk mengeksplorasi bagaimana pegawai memaknai pengalaman kerja mereka dalam menjalankan tugas, berinteraksi dengan rekan

sejawat, serta merespons tantangan dalam pelayanan kesehatan masyarakat.

Lebih dari sekadar statistik kehadiran atau indikator kinerja, praktik kerja sehari-hari para pegawai merupakan cerminan dari nilai-nilai sosial dan budaya yang hidup dalam organisasi. Misalnya, sikap disiplin, loyalitas terhadap instansi, serta komitmen terhadap pelayanan masyarakat tidak hanya dibentuk oleh peraturan formal, tetapi juga oleh norma-norma tidak tertulis yang berkembang melalui interaksi sosial dan budaya kerja kolektif. Nilai-nilai ini kerap tidak terlihat dalam evaluasi kinerja kuantitatif, tetapi memiliki peran penting dalam membentuk kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan (Mufligh et al., 2025).

Dalam masyarakat seperti Toraja Utara, yang memiliki akar budaya yang kuat, nilai-nilai sosial kekerabatan, solidaritas kolektif, dan penghormatan terhadap hierarki sosial juga berpengaruh terhadap cara pegawai berperilaku dan bekerja. Oleh karena itu, penting untuk menggali secara lebih mendalam bagaimana pengalaman kerja dimaknai secara sosial dan budaya oleh para pegawai, serta bagaimana makna tersebut memengaruhi sikap dan perilaku mereka

dalam memberikan pelayanan kesehatan (Efendi et al., 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna sosial budaya yang terkandung dalam pengalaman kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, studi ini tidak hanya mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, tetapi lebih jauh menjelajahi dimensi subjektif, simbolik, dan intersubjektif dari pengalaman kerja dalam konteks sosial budaya yang spesifik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih humanistik, kontekstual, dan berkelanjutan dalam sektor pelayanan kesehatan publik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi fenomenologis (Juita et al., 2025). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna subjektif dan pengalaman hidup individu dalam konteks sosial dan budaya tertentu. Fokus penelitian diarahkan untuk memahami bagaimana para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara memaknai pengalaman kerja mereka dalam menjalankan tugas, berinteraksi sosial, dan menavigasi nilai-nilai budaya yang melekat dalam praktik pelayanan kesehatan. Pendekatan fenomenologis memungkinkan peneliti untuk

menelusuri makna yang tersembunyi di balik pengalaman-pengalaman kerja tersebut dari perspektif para informan itu sendiri .

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan, yang secara kontekstual memiliki latar budaya yang kuat dan beragam latar belakang pegawai. Lokasi ini dipilih secara purposif karena dianggap mampu merepresentasikan lingkungan kerja pelayanan kesehatan publik yang kaya akan dinamika sosial dan budaya (Nurhayati et al., 2024). Penelitian dijadwalkan berlangsung selama bulan Mei hingga Juni 2025.

Informan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan yang memiliki masa kerja minimal dua tahun sebanyak 27 orang, yakni 17 orang dari kalangan staf administrasi dan 10 orang teknis lapangan. Penentuan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling, dengan mempertimbangkan variasi latar belakang, masa kerja, jabatan, serta keterlibatan langsung dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Untuk memperkaya data, digunakan juga teknik snowball sampling, yakni dengan meminta informan awal merekomendasikan informan lain yang dinilai relevan dan memiliki pengalaman yang bermakna (Kusumawardani et al., 2015).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan pedoman semi-terstruktur. Wawancara bertujuan untuk menggali narasi

pengalaman, persepsi, nilai-nilai budaya, serta makna sosial yang terkait dengan pekerjaan mereka. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi partisipatif di lingkungan kerja guna mencermati interaksi sosial, komunikasi, dan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi. Data pendukung lainnya dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap struktur organisasi, laporan kegiatan, serta dokumen internal yang relevan (Sumilih et al., 2025).

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik (thematic analysis), yang melibatkan proses transkripsi wawancara, pengkodean data, identifikasi kategori dan tema-tema utama, serta interpretasi makna berdasarkan perspektif sosial dan budaya. Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, konfirmasi hasil kepada informan (member checking), dan diskusi dengan sejawat peneliti (peer debriefing). Seluruh proses analisis dicatat secara sistematis untuk menjamin keterlacakkan dan transparansi (audit trail) (Nurhaliza et al., 2025).

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika, antara lain menjaga kerahasiaan identitas informan, memperoleh persetujuan sadar (informed consent), serta menghormati hak informan untuk tidak melanjutkan partisipasi jika merasa tidak nyaman (Sibarani & Albina, 2025). Dengan pendekatan yang etis dan

reflektif ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bermakna dalam pengembangan manajemen SDM berbasis nilai sosial budaya dalam sektor kesehatan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Pengalaman Kerja dan Maknanya***

Berdasarkan pernyataan informan PB dan YB, dapat dimaknai bahwa pengalaman kerja dalam konteks pelayanan kesehatan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara tidak hanya dipahami sebagai rangkaian waktu dalam menjalankan profesi, tetapi sebagai proses sosial-budaya yang membentuk identitas profesional dan memengaruhi kualitas layanan yang diberikan.

Kedua informan memandang pengalaman kerja sebagai arena pembelajaran dan transformasi, di mana setiap tantangan dan pergeseran tugas membuka peluang untuk peningkatan kapasitas diri. PB menyoroti bahwa pelaksanaan tugas pengawasan di lapangan, khususnya dalam bidang kefarmasian dan pangan, telah memperkaya pengetahuannya serta membentuk keterampilan praktis dalam pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak bersifat pasif, melainkan aktif dan dinamis, karena melalui interaksi langsung dengan masyarakat dan pelaku usaha, individu memperoleh makna kerja yang lebih luas dari sekadar rutinitas administratif (Budiono et al., 2024).

Sebagaimana ungkapan informan PB berikut ini:

*"saya mulai bergabung di Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara melalui SK mutasi dari Puskesmas Laang Tanduk ke Seksi Farmasi. Pengalaman kerja yang paling berkesan bagi saya adalah saat melaksanakan pengawasan ke sarana kefarmasian dan Industri Rumah Tangga Pangan (IRTP). Bagi saya, pengalaman kerja merupakan proses untuk memperoleh kemampuan dan keterampilan melalui pelaksanaan tugas, yang secara langsung memengaruhi cara diri saya menjalankan pelayanan kesehatan. Semakin sering bertugas di lapangan, semakin banyak hal baru yang saya dapatkan, sehingga meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melakukan pengawasan dan pendampingan kepada Petugas Kefarmasian serta pelaku usaha UMKM." (PB, 23/07/2025)*

Sementara itu, YB merefleksikan bahwa pengalaman kerja berharga justru diperoleh ketika dirinya dipindahkan ke bidang yang tidak sesuai dengan latar belakangnya. Dalam konteks ini, pengalaman kerja dimaknai sebagai proses adaptif dan pembentukan profesionalisme, di mana kegagalan awal karena kurangnya pengalaman justru menjadi pemicu untuk mengembangkan kapasitas diri dan memahami makna tanggung jawab pelayanan

secara lebih mendalam. Sebagaimana ungkapan informan YB berikut ini:

*"saya mulai bergabung di Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara sejak dilantik sebagai Kepala Seksi Bidang Pelayanan Kesehatan pada Februari 2017. Pengalaman kerja yang paling berkesan bagi saya adalah saat dipindahkan ke Bidang Pencegahan Penyakit, meskipun tidak memiliki latar belakang atau pengalaman dalam program penyakit menular. Bagi saya, pengalaman kerja adalah proses yang saya peroleh selama menjalani profesi dalam kurun waktu tertentu, yang sangat memengaruhi cara saya menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Saya mengakui bahwa pada awalnya belum dapat bekerja secara maksimal dalam melaksanakan program."* (YB, 16/07/2023)

Kedua narasi ini memperlihatkan bahwa pengalaman kerja bagi pegawai Dinas Kesehatan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mengandung dimensi makna sosial dan kultural, karena melalui pengalaman inilah nilai-nilai seperti profesionalisme, ketekunan, dan komitmen terhadap pelayanan masyarakat dibentuk dan dijalani. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi bagian integral dalam konstruksi identitas kerja dan kebermaknaan profesi pelayanan kesehatan di tingkat lokal (Januraga, 2021).

### ***Identitas Profesional dan Sikap Kerja***

Berdasarkan pernyataan dari informan PB dan YB, dapat dimaknai bahwa identitas profesional dan sikap kerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara terbentuk melalui proses reflektif atas pengalaman kerja yang dijalani dalam konteks sosial dan budaya birokrasi pelayanan kesehatan. Identitas profesional tidak muncul secara instan, melainkan dibentuk secara bertahap melalui dinamika interaksi, tantangan program, serta nilai-nilai institusional yang dianut (Arbain, 2022).

Informan PB menunjukkan bahwa dirinya memiliki kesadaran akan perlunya peningkatan kualitas diri, terutama dalam aspek integritas, manajemen waktu, dan etika kerja. Hal ini mencerminkan bahwa identitas profesional yang ia miliki bersifat progresif, yaitu terbuka terhadap perubahan dan perbaikan. Ia menilai bahwa pengalaman kerja merupakan katalis penting dalam memperkuat nilai-nilai profesional seperti komitmen dan tanggung jawab, yang tidak hanya berfungsi sebagai standar personal tetapi juga sebagai bagian dari tuntutan institusi pelayanan publik. Sebagaimana ungkapan informan PB berikut ini:

*"saya sebagai pegawai di bidang kesehatan yang masih perlu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam beberapa aspek. Saya menekankan pentingnya sikap kerja seperti integritas,*

*manajemen waktu, dan etika dalam lingkungan Dinas Kesehatan. Menurut saya, pengalaman kerja turut membentuk sikap profesional, termasuk komitmen dan integritas, yang semakin kuat seiring bertambahnya pengalaman dalam menjalankan tugas."* (PB, 23/07/2025)

Sementara itu, informan YB mengekspresikan identitas profesionalnya melalui kesadaran kritis terhadap capaian kerjanya yang belum optimal. Ia menekankan pentingnya sikap kerja berbasis nilai-nilai BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) yang menjadi fondasi moral dan etika dalam bekerja di sektor pemerintahan. Ia mengakui bahwa pengalaman kerja membentuk kedisiplinan dan komitmen, yang menjadi elemen penting dalam pembangunan identitas profesional dan peningkatan performa kinerja. Sebagaimana ungkapan informan YB berikut ini:

*"saya sebagai pegawai di bidang kesehatan yang belum bekerja secara maksimal, yang tercermin dari rendahnya capaian program yang dikelola. Saya menekankan pentingnya nilai dan sikap kerja seperti BerAKHLAK, profesionalisme, serta menjaga etika dalam bekerja. Meskipun demikian, saya merasa bahwa pengalaman kerja telah membentuk sikap profesional, termasuk kedisiplinan dan*

*komitmen terhadap pelaksanaan program." (YB, 16/07/2023)*

Kedua informan secara tidak langsung menggambarkan bahwa identitas profesional di lingkungan Dinas Kesehatan merupakan hasil dari proses pembelajaran yang berkelanjutan, di mana pengalaman kerja menjadi sarana utama untuk memperdalam makna tugas, memperkuat nilai-nilai etis, serta membentuk sikap kerja yang bertanggung jawab. Sikap kerja seperti integritas, kedisiplinan, dan profesionalisme tidak hanya menjadi atribut individu, tetapi juga menjadi bagian dari struktur nilai budaya kerja yang dijalani dan diwariskan dalam organisasi (Elisabeth & Suyono, 2023).

Identitas profesional dan sikap kerja bukan hanya persoalan teknis atau administratif, melainkan bagian dari konstruksi sosial budaya yang tumbuh dari interaksi antara individu, institusi, dan nilai-nilai pelayanan publik, yang semuanya berkontribusi dalam menciptakan praktik pelayanan kesehatan yang bermakna dan berorientasi pada masyarakat (Sawir, 2020).

#### ***Nilai Sosial Budaya dalam Lingkungan Kerja***

Berdasarkan pernyataan informan PB, dapat dimaknai bahwa nilai sosial budaya lokal Toraja memiliki pengaruh yang kuat dan ambivalen terhadap praktik kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara. Dalam konteks kerja birokrasi

pelayanan publik, nilai-nilai budaya seperti kekerabatan, solidaritas sosial, penghormatan terhadap senioritas, serta semangat gotong royong, tidak hanya membentuk pola interaksi antarsesama pegawai, tetapi juga menentukan cara kerja dan pengambilan keputusan dalam keseharian tugas-tugas pelayanan kesehatan. Sebagaimana ungkapan informan PB berikut ini:

*"budaya lokal Toraja memengaruhi pola kerja dan interaksi di kantor melalui berbagai kegiatan sosial budaya yang menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai seperti kekerabatan, solidaritas, dan penghormatan terhadap senior turut mewarnai praktik kerja harian, meskipun lebih sering berdampak negatif terhadap semangat bekerja. Namun demikian, budaya lokal juga dapat membantu pelaksanaan tugas pelayanan, terutama melalui semangat gotong royong dan kebersamaan yang mendukung koordinasi serta penerimaan program kesehatan di masyarakat." (PB, 23/07/2025)*

Budaya lokal Toraja, yang sangat menunjung tinggi relasi kekerabatan dan penghormatan terhadap struktur sosial adat, menciptakan suasana kerja yang penuh nuansa kekeluargaan dan kebersamaan. Dalam dimensi positifnya, nilai-nilai sosial budaya ini memperkuat rasa solidaritas, memperlancar koordinasi, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif, terutama ketika

pegawai harus bekerja lintas fungsi dalam pelaksanaan program-program kesehatan yang bersifat partisipatif di masyarakat. Semangat gotong royong yang mengakar dalam budaya Toraja juga menjadi kekuatan tersendiri dalam mengatasi tantangan di lapangan, khususnya dalam konteks pelayanan di wilayah-wilayah yang sulit dijangkau (Salinding, 2025).

Namun demikian, informan juga mencatat sisi problematik dari nilai-nilai budaya tersebut. Kuatnya relasi kekerabatan dan penghormatan terhadap senior kerap menimbulkan hambatan dalam dinamika kerja profesional, seperti kecenderungan menghindari teguran atau kritik terhadap rekan kerja yang lebih tua atau memiliki hubungan kekeluargaan. Ini dapat menurunkan efektivitas kerja dan membuat penerapan aturan birokrasi menjadi longgar. Selain itu, budaya sosial yang sangat menghargai kegiatan-kegiatan adat dapat mengalihkan perhatian pegawai dari tugas-tugas utama, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap semangat kerja dan produktivitas (Solong, 2020).

Nilai sosial budaya dalam lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Toraja Utara adalah pedang bermata dua—di satu sisi memperkuat kohesi sosial dan kelancaran koordinasi, namun di sisi lain berpotensi melemahkan kedisiplinan dan objektivitas kerja. Pemaknaan ini menunjukkan bahwa

dalam konteks pelayanan kesehatan berbasis birokrasi publik, budaya lokal perlu dikelola secara adaptif dan reflektif, agar keuatannya dapat dimaksimalkan tanpa mengorbankan prinsip-prinsip profesionalisme dan kinerja organisasi (Efendi et al., 2025).

### ***Interaksi Sosial dan Budaya Kerja***

Berdasarkan pernyataan informan, dapat dimaknai bahwa interaksi sosial dan budaya kerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara terbangun dalam suasana yang harmonis, dilandasi oleh nilai-nilai kolektif dan norma-norma tidak tertulis yang telah mengakar dalam keseharian pegawai (Efendi et al., 2025).. Informan PB menyampaikan bahwa hubungan antarpegawai berjalan dengan baik dan harmonis, dengan budaya kerja yang mencerminkan kedisiplinan dan kebersamaan, antara lain melalui pelaksanaan apel pagi setiap hari Senin, rapat internal bulanan, serta adanya iuran kebersamaan. Hal senada juga disampaikan oleh informan YB yang menegaskan bahwa interaksi antarpegawai berlangsung dengan baik dan diwarnai oleh norma tidak tertulis seperti kewajiban melapor kepada atasan langsung saat meninggalkan kantor.

Norma-norma tersebut, meskipun tidak tercantum secara formal dalam aturan tertulis, dijalankan secara konsisten dan menjadi bagian dari etika kerja kolektif yang telah diterima bersama. Hal ini menunjukkan

bahwa dinamika kerja di instansi tidak hanya dikendalikan oleh struktur formal, tetapi juga dibentuk oleh sistem sosial informal yang kuat dan fungsional. Informan PB menekankan bahwa nilai-nilai budaya organisasi ini berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan semangat kerja pegawai, di mana keterikatan sosial dan kedisiplinan menjadi bagian dari praktik kerja harian. Sebagaimana ungkapan informan PB berikut ini:

*"hubungan dan interaksi sosial antarpegawai di tempat kerja berjalan dengan baik dan harmonis. Saya juga mengungkapkan adanya norma-norma tidak tertulis di kantor, seperti apel pagi setiap hari Senin, rapat internal bulanan pada minggu pertama, iuran kebersamaan, serta kewajiban melapor kepada pimpinan saat meninggalkan kantor. Menurut saya, nilai-nilai kolektif dan budaya organisasi tersebut sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan semangat kerja." (PB, 23/07/2025)*

Informan YB juga menyoroti pentingnya nilai-nilai kolektif dalam menciptakan kenyamanan di tempat kerja, yang secara tidak langsung meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Nilai-nilai seperti rasa kebersamaan, tanggung jawab bersama, dan saling menghargai memperkuat kohesi sosial antarpegawai dan mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif. Sebagaimana ungkapan informan YB berikut ini:

*"hubungan dan interaksi sosial antarpegawai di tempat kerja berlangsung dengan baik dan harmonis. Saya juga menjelaskan adanya norma tidak tertulis di kantor, seperti kewajiban melapor kepada pimpinan ruangan atau atasan langsung saat meninggalkan kantor. Menurut saya, nilai-nilai kolektif dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan semangat kerja." (YB, 16/07/2023)*

Budaya kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara tidak hanya dibentuk oleh aturan formal, tetapi juga tumbuh dari praktik sosial dan kultural yang hidup dalam interaksi sehari-hari, sebagaimana disampaikan oleh kedua informan. Budaya kerja tersebut menjadi bagian penting dari makna pengalaman kerja para pegawai, sekaligus mencerminkan kekuatan sosial budaya yang menopang keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan publik secara menyeluruh (Bulo, 2022).

### ***Tantangan Sosial Budaya dan Strategi Adaptasi***

Dalam konteks kerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara, tantangan sosial budaya muncul tidak hanya dari beban kerja administratif dan teknis, tetapi juga dari dinamika hubungan antarpegawai yang tidak selalu harmonis (Suwardi et al., 2024). Seperti diungkapkan oleh informan PB, salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah menjaga

profesionalisme dan komitmen kerja, terutama ketika dihadapkan pada situasi di mana terdapat rekan kerja yang tidak mematuhi aturan atau bersikap semena-mena. Situasi semacam ini mencerminkan adanya ketimpangan dalam penerapan etika kerja dan disiplin pegawai, yang berpotensi mengganggu stabilitas sosial dalam lingkungan kerja. Sebagaimana ungkapan informan PB berikut ini:

*"tantangan sosial atau budaya yang saya hadapi dalam menjalankan tugas adalah menjaga profesionalisme dan komitmen kerja, meskipun ada rekan yang tidak mematuhi aturan dan bersikap semena-mena di kantor. Untuk mengatasi hal tersebut, saya memilih mengabaikan perilaku negatif tersebut. Saya juga menyampaikan bahwa nilai-nilai budaya seperti saling menghargai, sopan, dan santun sebagai orang Toraja sangat membantu saya untuk bertahan dan beradaptasi dalam lingkungan kerja." (PB, 23/07/2025)*

Informan YB turut mengungkapkan hal serupa, bahwa menjaga sikap profesional di tengah perilaku tidak disiplin dari beberapa rekan kerja menjadi tantangan tersendiri. Ketidaksesuaian antara nilai yang diharapkan secara kelembagaan dan kenyataan sosial di lapangan menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan adaptif yang tinggi. Sebagaimana ungkapan informan YB berikut ini:

*"tantangan sosial atau budaya yang saya hadapi dalam menjalankan tugas adalah menjaga profesionalisme, meskipun ada rekan kerja yang tidak mematuhi aturan di kantor. Untuk mengatasi hal tersebut, saya memilih mengabaikan perilaku negatif tersebut. Saya juga menyampaikan bahwa terdapat nilai atau pengalaman budaya yang membantunya bertahan dan beradaptasi dalam pekerjaan." (YB, 16/07/2023)*

Dalam menghadapi tantangan tersebut, strategi adaptasi yang dipilih oleh kedua informan adalah dengan mengabaikan perilaku negatif tersebut. Strategi ini dapat dimaknai sebagai bentuk *coping mechanism* yang bersifat pasif namun fungsional, untuk menjaga ketenangan batin, stabilitas kerja, dan menghindari konflik terbuka yang bisa mengganggu suasana kerja secara keseluruhan (Sinaga, 2023). Pengabaian bukan berarti menyerah terhadap kondisi, tetapi lebih merupakan bentuk penyesuaian diri dengan realitas sosial yang ada, sambil tetap berpegang pada komitmen kerja pribadi.

Lebih jauh, nilai-nilai budaya lokal Toraja, seperti saling menghargai, sopan santun, dan menjaga harmoni sosial, menjadi sumber kekuatan dalam proses adaptasi (Yunus & Mukoyyaroh, 2022). Informan PB secara eksplisit menyatakan bahwa nilai-nilai tersebut membantunya untuk bertahan dan

menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan. Demikian pula, informan YB menyebutkan bahwa pengalaman budaya yang dimilikinya menjadi penopang dalam menjalankan tugas di tengah dinamika sosial yang tidak selalu ideal.

Strategi adaptasi para pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan nilai sosial yang telah mengakar kuat dalam identitas mereka sebagai bagian dari masyarakat Toraja. Strategi ini tidak hanya mencerminkan kemampuan personal dalam menghadapi tekanan sosial di tempat kerja, tetapi juga menunjukkan bagaimana budaya lokal berperan penting dalam membentuk ketahanan sosial dan psikologis pegawai dalam praktik pelayanan kesehatan (Ratte, 2024).

Pernyataan penutup dari informan YB dan PB memperlihatkan adanya *kesadaran reflektif* terhadap kondisi budaya kerja dan dinamika sosial di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara. Keduanya menyampaikan harapan akan perbaikan budaya kerja ke depan, khususnya melalui penegakan aturan yang tegas dan konsisten serta pemberian sanksi yang proporsional bagi pegawai yang melanggar. Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun mereka telah mampu beradaptasi dan menjalankan tugas dengan baik, terdapat ruang perubahan yang mereka pandang perlu diwujudkan demi

menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan profesional. Sebagaimana ungkapan informan PB dan YB berikut ini:

*"harapan saya agar budaya kerja dan lingkungan sosial di Dinas Kesehatan ke depan semakin baik melalui penegakan aturan yang tegas serta pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak patuh. Saya juga menambahkan bahwa secara umum, makna pengalaman kerja dan budaya kerja di instansi ini sudah berjalan dengan baik."*

(YB, 16/07/2023)

*"harapan saya agar budaya kerja dan lingkungan sosial di Dinas Kesehatan semakin baik melalui penegakan aturan yang konsisten serta pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar. Meskipun demikian, saya menilai bahwa secara umum makna pengalaman kerja dan budaya kerja di instansi sudah berjalan dengan baik."* (PB, 23/07/2025)

Makna mendalam dari pernyataan ini terletak pada kerinduan akan tata kelola kelembagaan yang lebih berkeadilan, yang bukan hanya menekankan pada kinerja individu, tetapi juga pada sistem pengawasan dan kepemimpinan yang adil. Harapan untuk penegakan aturan mencerminkan keinginan informan agar terdapat struktur sosial yang menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta penghargaan dan

konsekuensi, yang dapat memperkuat kohesi sosial di tempat kerja (Usman et al., 2024).

Lebih jauh, kedua informan secara eksplisit mengakui bahwa makna pengalaman kerja dan budaya kerja secara umum telah berjalan baik. Hal ini menunjukkan adanya penghargaan terhadap nilai-nilai kerja yang telah terbentuk dalam keseharian mereka, serta pengakuan terhadap pengalaman sebagai bagian penting dari proses pembelajaran dan pengembangan diri dalam pelayanan kesehatan masyarakat (Safrudin et al., 2019).

Pernyataan mereka mencerminkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya dipandang sebagai rutinitas administratif atau teknis, melainkan juga sebagai bagian dari proses sosialisasi nilai-nilai sosial budaya, seperti gotong royong, toleransi, dan saling menghargai yang masih terasa dalam kehidupan kerja sehari-hari. Ini juga menandakan bahwa budaya lokal Toraja masih memiliki tempat dalam praktik birokrasi modern, dan menjadi bagian dari proses adaptasi sosial yang dinamis (Lubis, 2021).

Pengalaman kerja di Dinas Kesehatan tidak sekadar bersifat mekanistik atau prosedural, tetapi sarat dengan makna sosial dan budaya yang kompleks. Mereka tidak hanya menjalani peran sebagai pegawai, tetapi juga sebagai bagian dari sistem sosial yang berharap akan perubahan, perbaikan, dan keberlanjutan nilai-nilai kerja yang lebih

manusiawi dan berkeadilan (Mawarni et al., 2025).

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara tidak hanya membentuk keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat identitas profesional dan sikap kerja melalui proses sosial budaya yang terjadi dalam keseharian pelayanan. Pengalaman kerja dipahami sebagai proses belajar yang memperkuat nilai-nilai seperti integritas, kedisiplinan, komitmen, dan tanggung jawab. Interaksi dengan rekan kerja dan masyarakat serta tantangan dalam pelaksanaan tugas turut membentuk cara pegawai memaknai profesi mereka sebagai pelayan publik.

Nilai-nilai budaya lokal Toraja, seperti kekerabatan, solidaritas, penghormatan terhadap senior, dan semangat gotong royong, berperan besar dalam membentuk dinamika kerja. Nilai-nilai ini dapat memperkuat rasa kebersamaan, namun juga dapat menjadi tantangan ketika menghambat profesionalisme dan kedisiplinan. Interaksi sosial antarpegawai yang harmonis, serta norma-norma tidak tertulis seperti apel pagi dan kewajiban melapor, mencerminkan budaya kerja kolektif yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja. Dalam menghadapi konflik atau ketimpangan etika kerja, pegawai mengandalkan strategi

adaptasi berbasis nilai budaya, seperti sikap sabar dan saling menghargai.

Dengan memahami dan mengelola pengalaman kerja dalam kerangka sosial

budaya, Dinas Kesehatan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih sehat, humanis, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arbain, M. R. (2022). *Hubungan Identitas Profesional Dan Kesiapan Terhadap IPE (Studi pada Mahasiswa Baru Prodi Kesehatan Universitas Islam Sultan Agung Angkatan 2020)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- [2] Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Mega Press Nusantara.
- [3] Bulo, D. P. R. (2022). *Implementasi Kebijakan Dalam Pembangunan Sarana Dan Prasarana Kepariwisataan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara*. Universitas Hasanuddin.
- [4] Efendi, Sabaruddin, Jaya, T., Saldin, M., Agustan, Kasmi, & Nihaya, H. (2025). *Passura Tongkonan & Etos Kerja Masyarakat Toraja: Analisis Verstehen Max Weber*. Penerbit Adab.
- [5] Elisabeth, D. R., & Suyono, J. (2023). *Anteseden Kinerja Karyawan: Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(1), 1–9.
- [6] Januraga, P. P. (2021). *Pendekatan Multi-disiplin; Dari Sebuah Diskursus ke Arah Profesionalisme Riset dan Pendidikan Kesehatan Masyarakat*. Baswara Press.
- [7] Juita, F., Effendi, M., & Maryam, S. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif: Penelitian Kualitatif untuk Menilik berbagai Fenomena Sosial*. Penerbit NEM.
- [8] Kusumawardani, N., Soerachman, R., Laksono, A. D., Indrawati, L., Hidayangsih, P. S., & Paramita, A. (2015). *Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan*. PT Kanisius.
- [9] Lubis, R. (2021). *Merawat Kerukunan: Pengalaman di Indonesia*. Elex Media Komputindo.
- [10] Mawarni, I., Dahniar, D., Paridy, A., Yulianto, A., & Khaira, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [11] Muflih, A., Mauluddiyah, L. Z., Rukin, & Ningroem, M. S. (2025). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina.
- [12] Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). *Analisis Peningkatan Kinerja*

- Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200.
- [13] Nurhaliza, F., Putra, Z. H., Hermita, N., & Copriady, J. (2025). Reflexive Thematic Analysis sebagai Strategi Kualitatif dalam Kajian Pendidikan Multikultural. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 5256–5272.
- [14] Nurhayati, N., Apriyanto, A., Ahsan, J., & Hidayah, N. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [15] Ratte, H. (2024). *Analisis Kepemimpinan Tallu Batu Lalikan pada Budaya Mangrambu Langi'di Lembang Poton Kecamatan Bonggakaradeng*. Institut Agama Kristen Negeri Toraja.
- [16] Safrudin, Mulyati, S., & Lubis, R. (2019). *Pengembangan Kepribadian Dan Profesionalisme Bidan*. Wineka Media.
- [17] Salinding, C. N. (2025). *Kajian Teologis tentang Peran Tongkonan Sebagai Nilai Kehidupan yang Harmonis dalam Mempertahankan Solidaritas dan Kasih Persaudaraan di Tengah Kehidupan Sosial Masyarakat Toraja*. Institut Agama Kristen Negeri Toraja.
- [18] Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- [19] Sibarani, N. H., & Albina, M. (2025). Etika dalam Penelitian Pendidikan. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(3), 10–21.
- [20] Sinaga, A. L. F. (2023). *Gambaran Strategi Koping Stres Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSP Universitas Hasanuddin Kota Makassar Tahun 2022*. Universitas Hasanuddin.
- [21] Solong, A. (2020). *Budaya & Birokrasi*. Deepublish.
- [22] Sumilah, D. A., Jaya, A., Fitrianingsih, A. D. R., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Irawan, E. P., Dirna, F. C., Rachmaningtyas, N. A., Ras, A., Pujiriyani, D. W., & Setyorini, N. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Star Digital Publishing.
- [23] Suwardi, S. M., Shabri, M., Sakir, A., & Siregar, M. R. (2024). *Keadilan dan Harmoni Organisasi dalam Stres Kerja*. Syiah Kuala University Press.
- [24] Usman, Hapsari, V. R., & Sylvester. (2024). *Modal Sosial*. Mega Press Nusantara.
- [25] Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- [26] Yunus, Y., & Mukoyyaroh, M. (2022). Pluralitas dalam menjaga toleransi di Tana Toraja. *DINAMIKA: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman*, 7(1), 49–74.