

Analisis Budaya Kerja Etnik pada Kelompok Sadar Wisata Dalam Pengelolaan Ekowisata Sungai Bangek di Kota Padang

Ratri Alfadira¹, Aldri Frinaldi²

^{1,2} Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
e-mail: ratrialfadira@gmail.com

Abstrak

Budaya kerja etnik merupakan suatu nilai-nilai yang berasal dari suatu etnik tertentu yang dikenali sebagai karakter khas dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya kerja etnik pada kelompok sadar wisata dalam pengelolaan Ekowisata Sungai Bangek kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik analisis data berupa analisis SWOT. Objek dari penelitian ini adalah Kelompok Sadar wisata dan Wisata alam sungai bangek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja etnik kelompok sadar wisata (Pokdarwis) Sungai Bangek sangat berpengaruh dalam pengelolaan wisata alam sungai bangek kota padang. Budaya kerja etnik Pokdarwis dipengaruhi oleh karakteristik dan latar belakang etnik anggota kelompok tersebut, yang mana dalam pengelolaan wisata alam sungai bangek saat ini budaya kerja etnik pokdarwis terdapat budaya kerja individualistik, egalitarian, dan maota, sedangkan budaya kerja kreatif belum ada dalam pengelolaan wisata alam sungai bangek.

Kata kunci: *Budaya Kerja Etnik, Pokdarwis, Pengelolaan Ekowisata, Sungai Bangek*

Abstract

Ethnic work culture is a value that originates from a particular ethnicity which is recognized as a distinctive character at work. This research aims to find out how the ethnic work culture of the tourism awareness group is in managing the Sungai Bangek Nature Park in the city of Padang. This research uses descriptive qualitative methods with data analysis techniques in the form of SWOT analysis. The object of this research is the Sungai Bangek Nature Park and Nature Tourism Awareness Group. The results of this research show that the ethnic work culture of the Sungai Bangek Nature tourism awareness group (Pokdarwis) is very influential in the management of the Sungai Bangek Nature Park in Padang City. The Pokdarwis ethnic work culture is influenced by the characteristics and ethnic background of the members of the group, where in the management of Sungai Bangek Nature Park, currently the Pokdarwis ethnic work culture has an individualistic, egalitarian and converse work culture, while creative work culture does not yet exist in the management of Sungai Bangek Nature Park.

Keywords : *Implementation, Nagari Revenue, Expenditure Budget*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara dengan berbagai keberagaman masyarakat-nya. Masyarakat Indonesia itu sendiri terdiri dari berbagai budaya, etnik, dan bahasa. Berbagai ragam masyarakat ini juga menjadi dampak besar yang bisa menguatkan bangsa dan Negara dari segi eksistensinya. Berdasarkan faktanya terkait kelompok etnik terdapat kekuatan suatu budaya mampu memberikan dukungan bagi pembangunan nasional, termasuk dalam konteks pembangunan di wilayah setempat. Namun pada realita-nya di Indonesia, berbagai problem terkait peluang budaya dari berbagai linea saat ini masih belum mendapatkan perhatian signifikan. Kejadian ini mengindikasikan bahwa Pemerintah dan kelas atas seringkali tidak mengakui peluang pengembangan dalam sebuah kebudayaan. Sebagai hasilnya, asumsi muncul bahwa budaya etnik atau lokal dianggap sebagai hambatan dalam upaya pembangunan. (Kurniawan, 2012).

Budaya kerja berkaitan dengan cara individu memahami dan melihat budaya suatu organisasi, bukan sekadar apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Budaya kerja merupakan suatu filosofi yang berasal dari pandangan hidup yang mencakup nilai-nilai yang membentuk karakter, kebiasaan, dan motivasi seseorang. Budaya tersebut berkembang dalam kelompok masyarakat atau organisasi, dan tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, tujuan, pandangan, dan tindakan individu. Menurut Embi (2003), budaya kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, kepercayaan, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai, yang tercermin melalui penerapan praktik tersebut selama bekerja.

Budaya kerja etnik mengacu pada nilai-nilai yang berasal dari kelompok etnik tertentu dan dianggap sebagai ciri khas dalam lingkungan kerja. Individu sering membawa nilai-nilai budaya kerja etniknya saat bekerja di organisasi atau lingkungan tertentu (Frinaldi dan Embi, 2012). Budaya kerja etnik menjadi bagian integral dari seseorang jika ia tumbuh dalam keluarga atau lingkungan yang meneruskan nilai-nilai etnik kepada anggota keluarga atau lingkungannya. Tetapi, apabila individu tersebut tidak lagi meneruskan atau mempertahankan nilai-nilai etnik yang berasal dari latar belakangnya, walaupun berasal dari kelompok etnik tertentu, individu atau kelompok tersebut tidak lagi mencerminkan atau mempraktikkan pandangan hidup yang khas bagi kelompok etniknya (Frinaldi, 2012)

Budaya kerja etnik pada masyarakat Minangkabau yang terdiri antara lain individualistik, egalitarian, *galie*, kreatif, *maota* (berbincang-bincang) (Frinaldi, 2014). Budaya kerja individualistik merupakan budaya kerja yang cenderung menganut pandangan bahwa kepentingan pribadi menjadi tujuan pertama dalam perilaku manusia. Budaya kerja egalitarian merupakan budaya kerja yang memandang kekuasaan secara horizontal, menghormati hak asasi manusia, semua orang dianggap mempunyai derajat yang sama. Tidak ada jarak kekuasaan antara atasan dan bawahan (dalam Aldri Frinaldi, 2014).

Budaya kerja kreatif merupakan budaya kerja memiliki kesanggupan untuk menciptakan, menghasilkan atau mengembangkan sesuatu. Budaya kerja *maota* merupakan budaya kerja yang pada saat bekerja cenderung dilakukan dengan ngobrol. Disaat waktu luang, selalu menyempatkan berbicara dengan rekan kerja atau pergi ke tempat lain hanya sekedar untuk mengobrol. (dalam Aldri Frinaldi, 2014).

Budaya kerja galie didasarkan pada prinsip budaya kerja yang penuh perhitungan, yang cenderung menghindari risiko. Lebih lanjut dijelaskan bahwa galie merupakan suatu sikap yang oleh orang di luar etnik Minangkabau dianggap kurang positif, tetapi dianggap baik oleh masyarakat Minangkabau. Hal ini karena galie diartikan sebagai tindakan yang diambil dengan penuh pertimbangan untuk menghindari konsekuensi yang tidak diinginkan atau kurang menyenangkan. (Amir, 2007).

Kelompok sadar wisata (Pokdarwis) di daerah Sungai Bangek berdiri tahun 2020 dengan SK dari Dinas Pariwisata Kota Padang. Objek wisata Sungai Bangek dikelola oleh kelompok sadar wisata (Pokdarwis) Sungai Bangek. Pokdarwis sungai bangek di ketuai oleh Hendrik. Kelompok ini memiliki anggota berjumlah 28 orang. Sebagai penggerak, Pokdarwis Sungai Bangek memiliki tanggung jawab dan peran utama dalam memobilisasi dan memberikan dukungan untuk Membuat lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pariwisata di Sungai Bangek. Selain itu, Pokdarwis juga memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam merealisasikan Sapta Pesona untuk memajukan pembangunan di daerah melalui sektor pariwisata, serta memastikan manfaatnya dirasakan oleh masyarakat sekitar untuk peningkatan kesejahteraan.

Sungai Bangek adalah tujuan pariwisata yang mengandalkan sungai dan menawarkan seni tradisional, seperti pertunjukan rago-rago, randai, dan seni bela diri tradisional seperti silek aie. Meskipun sungai sebagai bagian dari keindahan alam memiliki potensi untuk dijadikan objek wisata, tidak semua sungai dapat dielola dan dikembangkan sebagai destinasi wisata. Wisata di Sungai Bangek Padang yang dapat dikunjungi salah satunya yaitu Lubuk Ngalauan.

Gambar 1.1 Lubuk Ngalauan Salah Satu Spot Objek Wisata yang Berada di Sungai Bangek



(Oleh Peneliti, 2023)

Pengembangan pariwisata merupakan salah satu fokus utama dalam program pembangunan yang diutamakan oleh pemerintah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional. Tujuan dari program ini adalah untuk merintis pembangunan di wilayah-wilayah yang strategis dan memunculkan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang memiliki potensi. Pariwisata adalah sektor yang memiliki potensi untuk dijadikan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Di Indonesia, salah satu faktor penunjang perekonomian yang cukup besar adalah

pariwisata karena Indonesia memiliki ban yak potensi wilayah yang yang memiliki daya tarik tersendiri bagi wisatawan (Eddyono, 2021).

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, pada Pasal 4, juga mencantumkan tujuan dari pelaksanaan pariwisata di Indonesia, yang mencakup: (1) Mempercepat pertumbuhan ekonomi, (2) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat, (3) Mengurangi tingkat kemiskinan, (4) Mengatasi masalah pengangguran, (5) Menjaga konservasi alam, lingkungan, dan sumber daya, (6) Mengembangkan kebudayaan, (7) Meningkatkan citra negara, (8) Memperkuat rasa cinta tanah air, (9) Memperkuat identitas dan persatuan bangsa, dan (10) Meningkatkan hubungan yang baik antara bangsa-bangsa.

Budaya kerja etnik kelompok sadar wisata (Pokdarwis) Sungai Bangek akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik dan latar belakang etnik anggota kelompok tersebut. Permasalahan budaya kerja etnik individualistik dalam kelompok sadar wisata (Pokdarwis) dalam pengelolaan ekowisata dapat mencakup berbagai aspek, yang mungkin memengaruhi efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan pengelolaan ekowisata tersebut. Berdasarkan observasi awal, penulis melakukan wawancara dengan ketua Pokdarwis Sungai Bangek Bapak Hendrik beliau mengatakan:

“Adanya beberapa anggota Pokdarwis memiliki pandangan yang berbeda dan kesulitan untuk mencapai kesepakatan. Hal ini membuat anggota Pokdarwis sulit untuk bekerja sama. Sehingga tidak merasa termotivasi untuk aktif berpartisipasi dalam pengelolaan ekowisata”. (wawancara tanggal 18 Oktober 2023)

Permasalahan budaya kerja etnik egalitarian dalam kelompok sadar wisata (Pokdarwis) diantaranya menunda pekerjaan dan mudah bosan. Ketua Pokdarwis Sungai bangek Bapak Hendrik membenarkan hal tersebut, beliau mengatakan:

“Sebagian anggota Pokdarwis masih ada yang bekerja sendiri-sendiri seperti mengelola parkir, memungut sampah dikarenakan tidak memiliki koordinasi yang baik dikarenakan luas nya wisata Sungai Bangek mengakibatkan kurangnya komunikasi yang baik antar anggota pokdarwis yang dapat menghambat pengelolaan wisata Sungai Bangek. Terkait pembagian tugas setiap anggota Pokdarwis, masih ada sebagian anggota yang menunda pekerjaan yang sudah dibagikan oleh ketua Pokdarwis dikarenakan sibuk bekerja dan tidak melakukan pekerjaan sesuai waktu karena merasa bosan dengan rutinitas tersebut, seperti bertugas membuang sampah, membersihkan sampah di area wisata, dan merawat fasilitas yang dibutuhkan wisatawan seperti jalan, tempat parkir, serta fasilitas sanitasi”. (wawancara tanggal 18 Oktober 2023)

Tindakan-tindakan menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan di area ekowisata, dengan membuang sampah dengan benar dan membersihkannya secara teratur, dapat mencegah pencemaran lingkungan dan meminimalkan dampak negatif seperti kerusakan ekosistem, pencemaran air, dan hilangnya satwa liar. Fasilitas yang dirawat dengan baik, termasuk jalan, tempat parkir, dan fasilitas sanitasi, memberikan kenyamanan dan

keamanan bagi pengunjung. Ini menciptakan pengalaman wisata yang positif dan meningkatkan citra area wisata.

Namun pada kenyataannya, area objek wisata Sungai Bangek masih kurang dalam pengelolaan kebersihan dan fasilitas area wisata yang kurang terawat. Ini bentuk ketidaksiplinan anggota Pokdarwis Sungai Bangek dalam mengelola ekowisata. Yang mana setiap melakukan pekerjaan cenderung banyak mengobrol atau maota. Disaat waktu luang, selalu menyempatkan berbicara dengan rekan kerja atau pergi ke tempat lain hanya sekedar untuk mengobrol. Hal tersebut diungkapkan oleh Ketua Pokdarwis Sungai bangek Bapak Hendrik, beliau mengatakan:

“Para anggota ini selalu diingatkan apa kewajibannya, mereka sudah tahu tugas masing-masing. Tetapi selalu menunda-nunda waktu dan mengobrol sana-sini dengan suara yang lantang dan ketawa yang sangat besar. Sehingga tugas utama terlupakan. Ditegur malah marah dan menyeletuk”. (wawancara tanggal 18 Oktober 2023)

Budaya kerja etnik yang tidak kreatif dalam pengelolaan ekowisata mencirikan suatu lingkungan di mana kelompok tersebut cenderung terpaku pada tradisi, norma, dan cara berpikir yang sudah ada. Tidak adanya dorongan untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru dapat menghambat perkembangan dan keberlanjutan pengelolaan ekowisata.

Objek wisata di Sungai Bangek pada hari biasa (weekday) dan akhir pekan (weekend) dibuka pada pukul 08.00-18.00 WIB. Untuk tiket karcis masuk wisata belum diberlakukan, karena sebelumnya pernah terjadi insiden wisatawan hanyut dibawa arus sungai. Sehingga biaya masuk dilakukan secara manual. Dalam pengelolaan parkir pengunjung harus berjalan terlalu jauh dari tempat parkir ke lokasi wisata. Sehingga pengunjung merasa lelah karena terlalu jauh jarak parkiran dengan lokasi wisata yang membuat pengunjung mengkhawatirkan kendaraan mereka, apakah aman atau tidak ditinggal disaat sedang berada di lokasi wisata. Kurangnya kreativitas anggota yang hanya cenderung melakukan hal-hal dengan cara yang sudah ada selama bertahun-tahun, bahkan jika ada bukti bahwa pendekatan tersebut tidak lagi efektif atau relevan. Hal tersebut diungkapkan oleh Sekretaris Pokdarwis, beliau mengatakan:

“Untuk tiket karcis masuk wisata saat ini belum diberlakukan dikarenakan adanya korban hanyut terbawa harus yang mengakibatkan korban meninggal dunia, oleh karena kejadian itu karcis diminta diubah dan pengelolaan harus melakukan perubahan dalam mengelola manajemen wisata Sungai Bangek. Kurangnya kreativitas para anggota membuat pengunjung harus berjalan terlalu jauh dari tempat parkir ke lokasi wisata. Kapasitas parkir kendaraan roda dua maupun roda empat bagi pengunjung wisata memang belum memadai dan jauh dari lokasi wisata Sungai Bangek”. (wawancara tanggal 18 Oktober 2023)

Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu pengunjung wisata Sungai Bangek yaitu Ibu Rahmiza, beliau mengatakan:

“Wisata Sungai Bangek bagus untuk dikunjungi disaat hari libur bersama keluarga. Tetapi jalan untuk menuju lokasi wisata tidak cukup baik dikarenakan jalan yang dilalui sebagian masih berbatuan dan tanah. Selain itu, lokasi parkir yang jauh dari lokasi wisata membuat kami sebagai pengunjung merasa lelah karena cukup terlalu jauh jarak parkir dengan lokasi wisata yang membuat kami mengkhawatirkan kendaraan kami aman atau tidak ditinggal disaat kami sedang berada di lokasi wisata”. (wawancara tanggal 18 Oktober 2023)

Dari latar belakang yang telah penulis paparkan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Budaya Kerja Etnik (individualistic, egalitarian, kreatif, maota) pada Kelompok Sadar Wisata Dalam Pengelolaan Ekowisata Sungai Bangek di Kota Padang”**.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini fokus pada budaya kerja etnik Kelompok Sadar Wisata dalam pengelolaan ekowisata Sungai Bangek di Kota Padang. Lokasi penelitian adalah Sungai Bangek, Kota Padang, Informan penelitian melibatkan ketua dan anggota Pokdarwis, masyarakat lokal Sungai Bangek, pengunjung wisata, dan UMKM terkait. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara dengan informan, sementara data sekunder didapatkan dari buku, artikel, dan sumber lain terkait pengelolaan ekowisata. Teknik keabsahan data dilakukan dengan menerapkan triangulasi sumber dan teknik. Proses analisis data melibatkan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai budaya kerja etnik dalam pengelolaan ekowisata..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya kerja etnik pada masyarakat Minangkabau yang terdiri antara lain individualistik, egalitarian, galie, kreatif, maota (berbual-bual) (Frinaldi, 2014). Budaya kerja individualistik merupakan budaya kerja yang cenderung menganut pandangan bahwa kepentingan individu adalah tujuan utama dalam perilaku manusia. Budaya kerja egalitarian merupakan budaya kerja yang memandang kekuasaan secara horizontal, menghormati hak asasi manusia, semua orang dianggap mempunyai derajat yang sama. Tidak ada jarak kekuasaan antara atasan dan bawahan. Budaya kerja kreatif merupakan budaya kerja mempunyai kemampuan atau kesanggupan untuk menciptakan, menghasilkan atau mengembangkan sesuatu. Budaya kerja maota merupakan budaya kerja yang pada saat bekerja cenderung dilakukan dengan ngobrol. Disaat waktu luang, selalu menyempatkan berbicara dengan rekan kerja atau pergi ke tempat lain hanya sekedar untuk ngobrol. (Frinaldi, 2014)

Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) adalah sebuah kelompok mandiri dan swakarsa yang berkembang melalui inisiatif, partisipasi, dan tujuan dari masyarakat itu sendiri. Fokus utamanya adalah memajukan sektor pariwisata di daerahnya dan berkontribusi pada keberhasilan pembangunan pariwisata di tingkat nasional. (Wisnawa et al, 2019)

Tabel 4.3 Analisis SWOT Budaya kerja Etnik Pokdarwis

<p style="text-align: center;">Internal</p> <p style="text-align: right;">Eksternal</p>	<p>Strength (S) / Kekuatan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota pokdarwis dapat menjadi pemandu dan sudah dibekali kemampuan SAR 2. Budaya kerja egalitarian membuat anggota pokdarwis merasakan rasa saling menghormati, mau bekerja bersama-sama dengan pengambilan keputusan secara bersama. 	<p>Weakness (W) / Kelemahan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya kerja individualistik mempengaruhi pengelolaan wisata alam sungai bangek yang mana jadi terbengkalai 2. Budaya kerja maota membuat lama dalam pekerjaan pengelolaan wisata alam sungai bangek 3. Spot-spot menarik belum ada
	<p>Oppoturnities (O) / Peluang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pokdarwis dibawah naungan dinas pariwisata kota padang 2. Jumlah pengunjung yang berfluktuasi 3. Peluang untuk berusaha dan kesempatan kerja bagi masyarakat setempat 4. Banyak spot-spot menarik yang dapat ditambahkan agar dapat menarik wisatawan / pengunjung 	<p>Strategi SO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertahankan budaya kerja egalitarian, dan meningkatkan budaya kerja kreatif 2. Mengurangi budaya kerja maota agar dalam penyelesaian kerja lebih cepat 3. Menambah fasilitas seperti spot foto, dekorasi menarik, tempat duduk-duduk santai dengan nuansa kreatif 4. Meningkatkan dan mempertahankan mutu dan daya tarik wisata 5. Bekerjasama dengan masyarakat setempat dalam pengembangan daya tarik wisata
<p>Threat (T) / Ancaman</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya budaya kerja Kreatif yang menyebabkan wisata alam sungai bangek kurang menarik pengunjung 2. Terdapat tempat wisata lain yang akan menjadi pesaing 	<p>Strategi ST:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berupaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang manfaat sebuah tempat wisata 2. Melakukan pengkajian ulang terkait diberlakukannya retribusi 	<p>Strategi WT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menambah sumber daya anggota agar dapat melakukan pengelolaan dengan baik secara bersama-sama. 2. Meningkatkan kualitas sumber daya Anggota pokdarwis dan menambah fasilitas yang belum ada serta memelihara fasilitas yang sudah ada

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Setelah melakukan evaluasi SWOT guna mengidentifikasi keunggulan, kelemahan, peluang, dan tantangan di wisata alam sungai bangek dan budaya etnik kerja pokdarwis, selanjutnya yaitu menentukan alternatif strategi yang bisa digunakan untuk pengelolaan wisata alam sungai bangek kota Padang, diantaranya yaitu dengan mempertahankan budaya kerja egalitarian, dan meningkatkan budaya kerja kreatif, mengurangi budaya kerja maota agar dalam penyelesaian kerja lebih cepat, menambah fasilitas seperti spot foto, dekorasi menarik, tempat duduk-duduk santai dengan nuansa kreatif, meningkatkan dan mempertahankan mutu dan daya tarik wisata alam sungai bangek, bekerjasama dengan masyarakat setempat dalam pengembangan daya tarik wisata, menambah sumber daya anggota agar dapat melakukan pengelolaan dengan baik secara bersama-sama,

meningkatkan kualitas sumber daya Anggota pokdarwis dan menambah fasilitas yang belum ada serta memelihara fasilitas yang sudah ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, didapatkan bahwa Budaya Kerja Etnik pada Kelompok Sadar Wisata mempengaruhi Pengelolaan Ekowisata Sungai Bangek di Kota Padang. Dalam hal ini terdapat empat Budaya Kerja Etnik pada Kelompok Sadar Wisata dalam Pengelolaan Ekowisata Sungai Bangek di Kota Padang.

Pertama Individualistik, Budaya kerja individualistik merupakan budaya kerja yang cenderung menganut pandangan bahwa kepentingan individu adalah tujuan utama dalam perilaku manusia. Budaya kerja etnik individualistik dalam kelompok sadar wisata (Pokdarwis) dalam pengelolaan ekowisata dapat mencakup berbagai aspek, yang mungkin memengaruhi efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan pengelolaan ekowisata tersebut.

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan bahwasanya dalam pengelolaan Ekowisata alam sungai bangek di kota Padang yang dilakukan oleh Pokdarwis sangat berdampak dari budaya kerja etnik yang dianut oleh setiap anggota Pokdarwis. Ketika lebih mementingkan ego atau individualistik, seperti tidak lagi memperdulikan dan bersikap acuh, menyebabkan pengelolaan ekowisata sungai bangek juga terkendala dan mengalami terbengkalai. Yang mana pengelolaan ekowisata sungai bangek ini membutuhkan kerjasama yang kuat oleh anggota yang tersisa agar bisa bangkit lagi dan dapat mengembangkan wisata alam sungai bangek ini.

Kedua Egalitarian, Budaya kerja egalitarian merupakan budaya kerja yang memandang kekuasaan secara horizontal, menghormati hak asasi manusia, semua orang dianggap mempunyai derajat yang sama. Tidak ada jarak kekuasaan antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan bahwasanya dalam pengelolaan Ekowisata alam sungai bangek di kota Padang yang dilakukan oleh Pokdarwis terdapat budaya kerja etnik egalitarian, dimana dapat dilihat dari segi pengambilan keputusan nya yang melibatkan seluruh anggota secara transparan dalam menyampaikan berbagai ide untuk kemajuan dan pengembangan wisata alam sungai bangek, kota Padang. Hal ini tentunya sangat berdampak pada pengelolaan wisata alam sungai bangek untuk dapat menciptakan berbagai ide-ide yang dapat disatukan sehingga menghasilkan sebuah perencanaan baik untuk kemajuan wisata alam sungai bangek, dan pengambilan keputusan secara bersama ini juga berdampak pada seluruh anggota yang akan merasa bahwa dirinya dihormati dan dihargai dikarenakan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dalam mengelola wisata sungai bangek. Walaupun dalam budaya kerja etnik egalitarian tentunya terdapat kendala berupa adanya beberapa anggota yang merasakan bosan ketika melakukan aktifitas yang sama setiap harinya.

Ketiga Kreatif, Budaya kerja kreatif merupakan Budaya kerja memiliki kapabilitas atau kesanggupan untuk menciptakan, atau mengembangkan sesuatu.

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan bahwasanya dalam pengelolaan Ekowisata alam sungai bangek di kota Padang yang dilakukan oleh Pokdarwis, untuk budaya etnik kerja kreatif masih kurang atau dapat dikatakan tidak ada budaya kerja kreatif nya, hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya anggota. Objek wisata sungai bangek ini masih perlu banyak pembenahan dan pengembangan serta perbaikan, dikarenakan tidak ada

spot-spot menarik yang disuguhkan di wisata alam sungai bangek ini. Dalam pengelolaan wisata alam sungai bangek ini sangat diperlukannya budaya kerja kreatif untuk dapat mengembangkan dan mengelola wisata alam sungai bangek ini agar dapat menarik pengunjung wisatawan untuk datang.

Keempat Maota, Budaya kerja maota atau berbual-bual atau mengobrol merupakan budaya kerja yang pada saat bekerja cenderung dilakukan dengan ngobrol.

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan bahwasanya pokdarwis dalam pengelolaan wisata alam sungai bangek ini terdapat budaya etnik kerja maota yang mana pada saat bekerja lebih cenderung banyak ngobrol daripada penyelesaian pekerjaan dengan cepat. Terdapat area objek wisata Sungai Bangek masih kurang dalam pengelolaan kebersihan dan fasilitas area wisata yang kurang terawat. Hal ini merupakan bentuk ketidaksiplinan anggota Pokdarwis Sungai Bangek dalam mengelola ekowisata. Yang mana setiap melakukan pekerjaan cenderung banyak mengobrol atau maota. Disaat waktu luang, selalu menyempatkan berbicara dengan rekan kerja atau pergi ke tempat lain hanya sekedar untuk mengobrol

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu bahwasanya budaya kerja etnik kelompok sadar wisata memengaruhi pengelolaan ekowisata di Sungai Bangek Kota Padang dengan empat budaya kerja etnik berupa budaya kerja individualistik, egalitarian, kreatif dan maota. Budaya kerja Individualistik menyebabkan pengelolaan ekowisata sungai bangek juga terkendala dan mengalami terbengkalai. Budaya kerja Egalitarian berdampak pada pengelolaan wisata alam sungai bangek untuk dapat menciptakan berbagai ide-ide yang dapat disatukan sehingga menghasilkan sebuah perencanaan baik untuk kemajuan wisata alam sungai bangek. Budaya kerja kreatif pada kelompok sadar wisata sungai bangek ini tidak ada, hal ini berpengaruh pada pengelolaan ekowisata sungai bangek berupa Objek wisata sungai bangek masih perlu banyak pembenahan dan pengembangan serta perbaikan seperti menambah spot-spot menarik. Terakhir budaya kerja maota menyebabkan adanya area objek wisata Sungai Bangek yang masih kurang dalam pengelolaan kebersihan dan fasilitas area wisata yang kurang terawat.

SARAN

Dengan merujuk pada observasi dan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disarankan beberapa rekomendasi yaitu Diharapkan agar pihak Pokdarwis untuk dapat lebih gencar lagi membenahi, mengelola dan melakukan konservasi agar dapat membangun dan mengembangkan wisata alam Sungai bangek, kota Padang, selanjutnya Diharapkan agar pihak masyarakat sekitaran sungai bangek, untuk dapat turut serta berpartisipasi mengelola dan melakukan perbaikan dan konservasi bersama dengan pokdarwis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memungkinkan penulis menyelesaikan artikel ini. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin mengungkapkan apresiasi pertama kepada diri pribadi karena telah

berhasil menghadapi tantangan dan menyelesaikan skripsi ini dengan tekad dan usaha yang sungguh-sungguh. Tidak hanya itu, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penulisan skripsi ini.

Dengan tulus dan ikhlas, penulis mengungkapkan rasa terima kasih atas bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa yang diberikan oleh semua pihak. Semoga segala kebaikan yang telah diperoleh dari skripsi ini dapat menjadi amal jariyah, dan Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang sepadan kepada semua yang telah memberikan bantuan. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.S. (2007). *Adat Minangkabau: Pola dan Tujuan Hidup Orang Minang*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Frinaldi, A. (2012). *Budaya Kerja Galie: (Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan PNS Etnik Minangkabau di Kabupaten Pasaman Barat)*. *Jurnal Humanus*, 11 (2).
- Frinaldi, A., & Embi, M. A. (2012). *The Impact of Ethnic Work Culture On Civil Servant Work Culture (a Case Study of Work Culture Punctuality and Transparency of Public Service in Pasaman Barat)*. In *Proceedings Public Service & Utilities. ASPA Indonesia International Seminar and IAPA annual Conference*.
- Frinaldi, A. (2014). *Konflik dan Pengaruh Budaya Kerja Etnik dalam Kalangan Kakitangan Awam di Pihak Berkuasa Tempatan Pasaman Barat, Wilayah Sumatera Barat, Indonesia*. Disertasi. Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia: Malaysia.
- Hadler, J. (2010). *Sengketa Tiada Putus. Matriakat, Reformis Islam, Kolonial di Minangkabau*. Terjemahan Taufik Abdullah. Jakarta: Freedom Institute.
- Husamah. (2010). *Menusung Kembali Khazanah Identitas Budaya Bangsa*. FKIP Biologi.
- Kurniawan, L. L. (2012). *Memperkokoh Identitas Nasional melalui Bahasa Nasional*.
- Mokodompit, D.A.F., Lengkong, F.D.J., & Londa, V.Y. (2022). *Pemanfaatan Komunitas Lokal Melalui Pemberdayaan dalam Pelaksanaan Program Pengelolaan Ekowisata Taman Nasional Boganiani Wartabone di Kabupaten Bolaang Mongondow*. *Jurnal Administrasi Publik*, 118 (8).
- Wahyuningsih, U., et al. (2018). *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan Siswa*. Jakarta Selatan: Direktorat Pembinaan.
- Widagdo, S., et al. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan*. Jember: Mandala Press.
- Wisnawa, I.M.B., Prayogi, P.A., & Sutapa, I.K. (2019). *Manajemen Pemasaran Pariwisata Model Brand Loyalty Pengembangan Potensi Wisata di Kawasan Pedesaan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.