

Pengaruh *Habitus* dalam Membentuk Cara Bertindak Individu (Studi pada Bakesbangpol Kota Malang)

Carissa Camila Calany Calya Sumatri*¹
Universitas Negeri Surabaya¹

*¹e-mail: carissa.22137@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh *habitus* dalam membentuk cara bertindak pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan sampel jenuh terhadap 32 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert empat tingkat, wawancara pendukung, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS Statistics 25. Pengujian meliputi validitas *Product Moment* Pearson, reliabilitas *Cronbach's Alpha*, normalitas residual, linearitas, regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Seluruh 40 butir instrumen dinyatakan valid dengan r hitung melebihi 0,349, sedangkan koefisien reliabilitas sebesar 0,893 menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Residual berdistribusi normal berdasarkan signifikansi *Monte Carlo* 0,095 dan hubungan kedua variabel bersifat linear dengan *deviation from linearity* 0,736. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,275 + 0,769X$. *Habitus* berpengaruh positif dan signifikan terhadap cara bertindak individu dengan t hitung 6,454 dan $p < 0,001$. Nilai *R Square* 0,581 menunjukkan bahwa *habitus* menjelaskan 58,1% variasi cara bertindak, sedangkan 41,9% sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan menegaskan bahwa kebiasaan, nilai, pengalaman, dan pola pikir yang terinternalisasi berperan penting dalam membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan perilaku profesional pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan daerah.

Kata kunci : Bakesbangpol; Cara Bertindak; *Habitus*; Pegawai Pemerintah; Praktik Sosial.

ABSTRACT

*This study examines the influence of habitus on individual action at the National Unity and Politics Agency of Malang City. An explanatory quantitative design used saturated sampling of 32 employees. Data were collected using a four-point Likert questionnaire, then analyzed with SPSS Statistics 25. Tests included Pearson product-moment validity, Cronbach's alpha reliability, residual normality, linearity, simple linear regression, determination, and the t test. All 40 instrument items were valid because their calculated correlations exceeded 0.349, while a reliability coefficient of 0.893 indicated high internal consistency. Residuals were normally distributed based on a Monte Carlo significance of 0.095, and the variables showed a linear relationship with a deviation-from-linearity significance of 0.736. The regression equation was $Y = 15.275 + 0.769X$. *Habitus* had a positive and significant effect on individual action, with $t = 6.454$ and $p < 0.001$. The *R square* value of 0.581 indicated that *habitus* explained 58.1% of the variance in individual action, while 41.9% reflected other factors. Internalized habits, values, experiences, and thought patterns therefore consistently shape employees' discipline, responsibility, cooperation, and professional conduct in local government organizations.*

Keywords : Bakesbangpol; Government Employees; *Habitus*; Individual Action; Social Practice.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah menghadapi tuntutan pelayanan publik yang cepat, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Kinerja pegawai yang efektif menjadi bagian penting dalam menjawab kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan administratif, tetapi juga oleh sikap, etos kerja, nilai, dan kebiasaan yang melandasi pelaksanaan tugas. Pelatihan dapat memperkuat kompetensi aparatur, tetapi penerapan kompetensi tersebut tetap berlangsung di dalam budaya organisasi yang membentuk kebiasaan kerja sehari-hari (Syafitri et al., 2024).

Budaya lokal dan budaya organisasi juga dapat saling berinteraksi dalam membentuk perilaku aparatur, toleransi, serta penyesuaian terhadap lingkungan kerja (Hulu et al., 2024).

Dalam kerangka teori praktik sosial Pierre Bourdieu, *habitus* dipahami sebagai sistem disposisi berupa kebiasaan, pola pikir, nilai, dan kecenderungan yang terbentuk melalui sosialisasi serta pengalaman hidup yang berulang. *Habitus* tidak hadir sejak lahir dan tidak selalu bekerja melalui pertimbangan sadar. Pengalaman keluarga, pendidikan, kelas sosial, lingkungan budaya, serta praktik keseharian diinternalisasi dan kemudian menjadi pedoman praktis ketika individu menilai situasi serta menentukan tindakan. Dengan demikian, tindakan sosial bukan hanya hasil kehendak pribadi, melainkan juga cerminan struktur sosial yang telah hidup di dalam diri individu (Arifin, 2019; Fatmawati & Sholikin, 2020). Dinamika tersebut menjelaskan mengapa *habitus* dapat bertahan, direproduksi, atau berubah ketika individu memasuki arena sosial baru (Dewojati & Nurtalia, 2023; Munawwaroh & Putri, 2024).

Habitus dapat dikenali melalui cara tubuh, bahasa, kebiasaan mental, dan tindakan ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari. *Hexis* tubuh tampak pada postur, pembawaan diri, ekspresi, serta gerak yang telah dipelajari melalui pengalaman sosial. Tubuh dalam hal ini menjadi tempat nilai dan kedisiplinan diwujudkan secara praktis (Tanfidiyah & Sirait, 2025). Ucapan juga membawa identitas, pendidikan, posisi sosial, dan kekuasaan simbolik melalui pilihan kata, intonasi, aksen, serta tingkat formalitas. Bahasa karena itu bukan sekadar sarana komunikasi, tetapi juga modal yang memperoleh nilai berbeda dalam suatu arena sosial (Rahman et al., 2025). Kebiasaan mental membentuk cara individu menilai masalah, menerima kritik, dan mempertimbangkan akibat keputusan, sedangkan tindakan menjadi wujud nyata disposisi tersebut dalam perilaku kerja.

Teori praktik sosial menempatkan *habitus*, kapital, dan arena sebagai unsur yang saling berhubungan. Arena merupakan ruang sosial tempat individu berinteraksi, bekerja sama, dan mempertahankan posisi. Kapital mencakup modal ekonomi, sosial, budaya, dan simbolik yang dapat digunakan individu dalam arena tersebut. Dalam komunitas seni, misalnya, kekuatan posisi anggota tidak hanya bergantung pada sumber ekonomi, tetapi juga pada jaringan, pengetahuan, keterampilan, serta pengakuan yang dimiliki (Prastiti et al., 2025). Praktik sosial juga memperlihatkan bahwa relasi dan sumber daya yang diakumulasi dalam arena dapat mempertahankan pola kekuasaan tertentu (Siregar & Indriani, 2026). Kerangka ini relevan untuk membaca organisasi pemerintahan sebagai arena yang memiliki aturan formal, norma tidak tertulis, hierarki, jaringan kerja, dan mekanisme penghargaan.

Berdasarkan observasi awal di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang, sistem kerja menekankan penyelesaian tugas dalam batas waktu tertentu. Setiap pegawai memiliki target dan diharapkan mampu menyelesaikannya tepat waktu. Pegawai yang memenuhi target memperoleh insentif atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi. Sistem tersebut mendorong akuntabilitas individual karena setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas masing-masing. Namun, penerapan target tidak menjadikan pegawai sepenuhnya individualistis. Ketika seorang pegawai mengalami kesulitan, rekan kerja lain memberikan bantuan secara sukarela. Kebiasaan saling membantu memperlihatkan solidaritas serta rasa kebersamaan yang telah berkembang dalam kehidupan kerja sehari-hari.

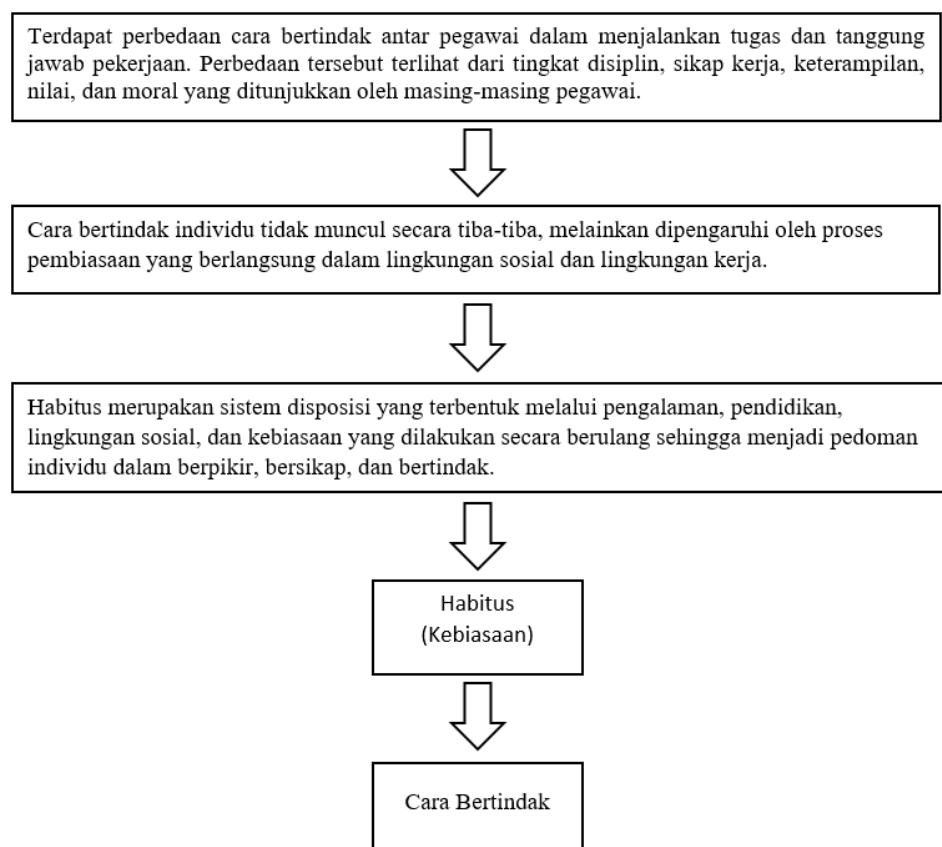
Fenomena tersebut menunjukkan hubungan antara aturan formal organisasi dan disposisi individu. Sistem target dan insentif membentuk struktur kerja, sedangkan respons pegawai terhadap struktur tersebut dipengaruhi oleh nilai, pengalaman, dan kebiasaan yang telah tertanam. Pegawai tidak hanya berpedoman pada prosedur, tetapi juga menginternalisasi kerja sama, kepedulian, tanggung jawab, dan cara berkomunikasi yang berkembang melalui interaksi. Modal sosial berupa jaringan hubungan kerja menyediakan dukungan, informasi, dan bantuan ketika pegawai menghadapi kendala. Jaringan yang dikelola dengan kepercayaan dan partisipasi dapat memperkuat solidaritas serta efektivitas kerja kolektif (Sari & Azzahra, 2025). Pada tingkat individu, modal sosial juga membantu pekerja mengoptimalkan aktivitasnya melalui dukungan relasional yang tersedia (Zulhaj, 2025).

Modal budaya turut memengaruhi strategi dan cara bertindak pegawai. Pendidikan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan memahami regulasi, dan kecakapan komunikasi memberikan sumber daya bagi individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan birokrasi. Perubahan dalam lingkungan institusi dapat memperluas atau mengubah modal budaya ketika struktur organisasi berinteraksi dengan pengalaman awal individu (Adnan et al., 2024). Modal simbolik muncul melalui kepercayaan, reputasi, status, dan pengakuan atas prestasi, sedangkan modal ekonomi tampak dalam insentif atau penghargaan material. Perpaduan *habitus*

dan berbagai bentuk kapital tersebut berlangsung dalam arena organisasi dan membentuk cara pegawai menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, serta membangun hubungan kerja.

Kajian sebelumnya telah menunjukkan bahwa proses pembiasaan membentuk karakter, kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan kemampuan adaptasi dalam lingkungan pendidikan (Raharjo & Affandi, 2025). Studi lain memperlihatkan bahwa perbedaan modal sosial, budaya, dan simbolik dapat menghasilkan posisi dominan dan subordinat serta mereproduksi tindakan dalam interaksi sehari-hari (Violin et al., 2026). Pada konteks seni, praktik individu dan organisasi juga terbentuk melalui hubungan antara *habitus*, modal, dan arena (Sugiarti et al., 2021). Meskipun demikian, penelitian mengenai *habitus* lebih sering memakai pendekatan kualitatif dan mengkaji komunitas, pendidikan, budaya, atau pelaku informal. Pengukuran kuantitatif mengenai pengaruh *habitus* terhadap cara bertindak pegawai dalam birokrasi pemerintah masih terbatas.

Kesenjangan tersebut mendasari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *habitus* terhadap cara bertindak individu pada pegawai Bakesbangpol Kota Malang. Cara bertindak dioperasionalkan melalui keterampilan, sikap, nilai, moral, dan disiplin, sedangkan *habitus* dioperasionalkan melalui *hexis*, ucapan, kebiasaan mental, tindakan, dan kebiasaan fisik. Hubungan konseptual kedua variabel diringkas pada Gambar 1. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa *habitus* berpengaruh terhadap cara bertindak individu.



Sumber: Diolah dari naskah penelitian, 2026.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif untuk menjelaskan pengaruh variabel *habitus* (X) terhadap cara bertindak individu (Y). Penelitian dilaksanakan di Bakesbangpol Kota Malang yang beralamat di Grha Purva Praja, Jalan Mayjen Sungkono Nomor 111, Kota Malang. Populasi penelitian mencakup seluruh 32 pegawai. Karena jumlah populasi terbatas, teknik sampel jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden.

Data utama dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert empat tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Variabel *habitus* diukur dengan 20 pernyataan yang

mewakili *hexis*, ucapan, kebiasaan mental, tindakan, dan kebiasaan fisik. Variabel cara bertindak juga diukur dengan 20 pernyataan yang mewakili keterampilan, sikap, nilai, moral, dan disiplin. Wawancara awal dan dokumentasi data organisasi digunakan sebagai data pendukung untuk memahami budaya kerja, sistem target, dan konteks kelembagaan.

Analisis dilakukan menggunakan SPSS Statistics 25. Validitas butir diuji dengan korelasi Product Moment Pearson pada taraf 5% dengan nilai r tabel 0,349. Reliabilitas dinilai melalui koefisien *Cronbach's Alpha* dengan batas penerimaan 0,60. Normalitas residual diperiksa menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi *Monte Carlo*, sedangkan linearitas dinilai berdasarkan signifikansi *deviation from linearity*. Data memenuhi asumsi apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengaruh *habitus* terhadap cara bertindak dianalisis melalui regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bakesbangpol Kota Malang merupakan perangkat daerah yang menjalankan fungsi penguatan ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan, kehidupan demokrasi, ketahanan sosial, pembinaan organisasi masyarakat, kewaspadaan nasional, dan penanganan potensi konflik. Lingkungan kerja tersebut mempertemukan aturan formal, hubungan antarpersonel, nilai organisasi, dan pengalaman profesional yang relevan untuk mengamati pembentukan cara bertindak pegawai.

Sebanyak 32 pegawai berpartisipasi sebagai responden. Seluruh karakteristik demografis yang sebelumnya disajikan dalam empat tabel digabungkan pada Tabel 1 agar profil sampel dapat dibaca secara terpadu.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Dimensi	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	16	50,00
	Perempuan	16	50,00
Usia	21-25 tahun	3	9,38
	26-30 tahun	5	15,63
	31-35 tahun	4	12,50
	>35 tahun	20	62,50
Pendidikan	SMA/SMK	9	28
	Diploma	0	0
	S1	15	47
	S2	8	25
	S3	0	0
Lama bekerja	<5 tahun	3	9
	5-10 tahun	8	25
	>10 tahun	21	66
Jumlah		32	100

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 1 menunjukkan komposisi jenis kelamin yang seimbang, yaitu masing-masing 16 pegawai laki-laki dan perempuan. Kelompok usia di atas 35 tahun merupakan kategori terbesar sebanyak 20 orang atau 62,50%. Pendidikan responden didominasi jenjang S1 sebanyak 15 orang atau 47%, diikuti SMA/SMK sebanyak 9 orang atau 28% dan S2 sebanyak 8 orang atau 25%. Dari sisi masa kerja, 21 responden atau 66% telah bekerja lebih dari 10 tahun. Profil ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia dewasa dengan pengalaman kerja relatif panjang, sehingga telah mengalami proses internalisasi aturan, kebiasaan, dan relasi organisasi dalam waktu yang memadai.

Uji validitas dilakukan terhadap 20 butir variabel *habitus* dan 20 butir variabel cara bertindak. Untuk menghindari dua tabel panjang yang terpisah, hasil kedua variabel disandingkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Habitus* dan Cara Bertindak

Item X	r hitung	Keterangan	Item Y	r hitung	Keterangan
X1	0,627	Valid	Y1	0,547	Valid

X2	0,618	Valid	Y2	0,732	Valid
X3	0,505	Valid	Y3	0,525	Valid
X4	0,439	Valid	Y4	0,536	Valid
X5	0,583	Valid	Y5	0,663	Valid
X6	0,505	Valid	Y6	0,580	Valid
X7	0,651	Valid	Y7	0,445	Valid
X8	0,640	Valid	Y8	0,459	Valid
X9	0,617	Valid	Y9	0,558	Valid
X10	0,604	Valid	Y10	0,669	Valid
X11	0,494	Valid	Y11	0,692	Valid
X12	0,522	Valid	Y12	0,552	Valid
X13	0,472	Valid	Y13	0,568	Valid
X14	0,773	Valid	Y14	0,666	Valid
X15	0,498	Valid	Y15	0,512	Valid
X16	0,505	Valid	Y16	0,512	Valid
X17	0,468	Valid	Y17	0,626	Valid
X18	0,559	Valid	Y18	0,725	Valid
X19	0,561	Valid	Y19	0,441	Valid
X20	0,774	Valid	Y20	0,481	Valid

Catatan: r tabel = 0,349; seluruh item memiliki r hitung > r tabel.

Seluruh nilai r hitung pada Tabel 2 melampaui r tabel 0,349. Nilai korelasi butir *habitus* berada pada rentang 0,439-0,774, sedangkan korelasi butir cara bertindak berada pada rentang 0,441-0,732. Dengan demikian, semua 40 butir dinyatakan valid dan tidak ada pernyataan yang digugurkan. Hasil reliabilitas serta uji asumsi regresi kemudian digabungkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Asumsi Regresi

Pengujian	Statistik	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	0,893	>0,60	Reliabel
Normalitas residual	Kolmogorov-Smirnov	0,142	-	Statistik uji
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,101	>0,05	Normal
	<i>Monte Carlo Sig.</i>	0,095	>0,05	Normal
Linearitas	<i>Linearity Sig.</i>	<0,001	<0,05	Hubungan linear
	<i>Deviation from Linearity Sig.</i>	0,736	>0,05	Tidak menyimpang

Catatan: uji normalitas menggunakan residual tak terstandar, N = 32.

Koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893 melebihi batas 0,60, sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Uji normalitas pada residual tak terstandar menghasilkan statistik Kolmogorov-Smirnov 0,142 dengan signifikansi asimtotik 0,101 dan signifikansi *Monte Carlo* 0,095. Karena nilai 0,095 lebih besar dari 0,05, residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan signifikansi *linearity* kurang dari 0,001 dan signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,736. Nilai *deviation from linearity* yang melampaui 0,05 menunjukkan hubungan *habitus* dan cara bertindak bersifat linear. Dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut, regresi linear sederhana dapat dilanjutkan.

Hasil ringkasan model, koefisien regresi, dan uji t yang sebelumnya terpisah digabungkan dalam Tabel 4. Penyajian ini mempertahankan seluruh nilai utama sekaligus memperlihatkan hubungan antara kekuatan model dan pengaruh prediktor.

Tabel 4. Ringkasan Model dan Koefisien Regresi Linear Sederhana

Analisis	Indikator	Nilai/B	SE	Beta	t	p
Ringkasan model	R	0,762	-	-	-	-
	R Square	0,581	-	-	-	-
	Adjusted R Square	0,567	-	-	-	-
	Std. Error of the Estimate	3,79255	-	-	-	-
Koefisien	Konstanta	15,275	8,491	-	1,799	0,082
	Habitus	0,769	0,119	0,762	6,454	<0,001

Catatan: variabel dependen adalah cara bertindak individu.

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,275 + 0,769X$. Konstanta 15,275 menunjukkan nilai prediksi cara bertindak ketika *habitus* bernilai nol. Koefisien *habitus* sebesar 0,769 berarti setiap kenaikan satu satuan *habitus* diikuti kenaikan cara bertindak sebesar 0,769 satuan. Tanda positif menunjukkan hubungan searah. Koefisien terstandar beta sebesar 0,762 juga memperlihatkan hubungan positif yang kuat.

Uji t menghasilkan t hitung 6,454 dengan $p < 0,001$, sehingga hipotesis yang menyatakan *habitus* berpengaruh terhadap cara bertindak individu diterima. Nilai R sebesar 0,762 dan R Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa *habitus* menjelaskan 58,1% variasi cara bertindak. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,567 memberikan estimasi yang telah disesuaikan terhadap ukuran sampel dan jumlah prediktor. Sebanyak 41,9% variasi lainnya berkaitan dengan faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pembahasan

Pengaruh positif dan signifikan yang ditemukan memperlihatkan bahwa cara bertindak pegawai tidak terbentuk secara spontan. Kebiasaan, nilai, pengalaman, dan pola pikir yang terinternalisasi memberikan kerangka praktis bagi pegawai ketika menjalankan tugas, berkomunikasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah. Temuan ini selaras dengan pandangan bahwa *habitus* menjembatani struktur sosial dan tindakan individu, sehingga aturan organisasi tidak bekerja di luar individu semata, tetapi diserap menjadi kecenderungan yang relatif stabil (Fatmawati & Sholikin, 2020). *Habitus* tetap dapat menyesuaikan diri ketika individu menghadapi perubahan posisi, pengalaman, atau arena, tetapi penyesuaian tersebut berlangsung melalui proses sosial yang tidak seketika (Dewojati & Nurtalia, 2023; Munawwaroh & Putri, 2024).

Indikator *hexis*, ucapan, kebiasaan mental, tindakan, dan kebiasaan fisik membantu menjelaskan mekanisme pengaruh tersebut. *Hexis* tampak pada kerapian, pembawaan diri, kesopanan, dan ekspresi tanggung jawab sebagai pegawai. Tubuh menjadi medium tempat kedisiplinan dan nilai institusional dinyatakan tanpa selalu dirumuskan secara sadar (Tanfidiyah & Sirait, 2025). Ucapan tercermin melalui bahasa santun, penyampaian pendapat secara terstruktur, serta pengendalian nada bicara. Praktik bahasa memperoleh nilai simbolik karena menentukan apakah seseorang dipandang profesional, memiliki otoritas, atau mampu membangun hubungan kerja yang baik (Rahman et al., 2025). Kebiasaan mental mengarahkan pegawai untuk mempertimbangkan dampak keputusan dan mencari solusi, sedangkan tindakan serta kebiasaan fisik memperlihatkan konsistensi dalam prosedur, waktu, dan rutinitas kerja.

Koefisien regresi 0,769 menunjukkan bahwa penguatan disposisi positif bergerak searah dengan peningkatan keterampilan, sikap, nilai, moral, dan disiplin. Pada Bakesbangpol Kota Malang, sistem target mengarahkan pegawai untuk bekerja terorganisasi dan bertanggung jawab, sedangkan kebiasaan saling membantu menjaga dimensi kolektif. Kedua pola tersebut tidak harus dipandang bertentangan. Target merupakan aturan arena, sementara bantuan antarpegawai bekerja melalui modal sosial yang dibangun dari hubungan, kepercayaan, dan pengalaman bersama. Jaringan sosial yang kuat dapat memperluas akses informasi, mempercepat pertukaran bantuan, dan meningkatkan partisipasi kolektif (Sari & Azzahra, 2025). Dukungan relasional juga menjadi sumber daya bagi individu untuk mengoptimalkan aktivitas kerja (Zulhaj, 2025).

Pemberian insentif dan penghargaan dapat dipahami sebagai pertemuan modal ekonomi dan simbolik. Insentif menyediakan imbalan material, sedangkan pengakuan atas ketepatan waktu dan keberhasilan kerja meningkatkan reputasi pegawai. Namun, efektivitas mekanisme tersebut bergantung pada arena organisasi, termasuk kejelasan aturan, pola kepemimpinan, dan penerimaan kolektif. Studi mengenai ekosistem organisasi menunjukkan bahwa modal ekonomi, sosial, budaya, dan simbolik saling berinteraksi dalam mempertahankan posisi serta keberlanjutan praktik bersama (Prastiti et al., 2025). Dalam arena yang hierarkis, modal dan relasi juga dapat membentuk pola patronase atau kekuasaan yang bertahan melalui praktik sosial (Siregar & Indriani, 2026). Karena itu, penghargaan perlu dijalankan secara adil agar memperkuat *habitus* produktif dan tidak menciptakan ketergantungan atau jarak simbolik yang tidak diperlukan.

Karakteristik responden memperkuat konteks pembentukan *habitus*. Sebanyak 66% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun dan 62,50% berusia di atas 35 tahun. Masa kerja panjang memberi kesempatan lebih besar bagi pegawai untuk mengenali aturan formal, memahami norma tidak tertulis, membangun jaringan, dan membentuk rutinitas. Pendidikan S1 dan S2 yang dimiliki 72% responden juga menyediakan

modal budaya berupa pengetahuan, kemampuan analitis, dan cara berkomunikasi. Interaksi antara modal awal individu dan struktur institusi dapat menghasilkan perubahan dalam identitas, karakter, serta kapasitas tindakan (Adnan et al., 2024). Budaya organisasi yang memberi ruang toleransi dan pembelajaran juga membantu pegawai menyesuaikan kebiasaan lokal dengan tuntutan profesional (Hulu et al., 2024).

Hasil penelitian memiliki hubungan dengan temuan pada arena lain. Habituaasi budaya sekolah yang dilakukan secara konsisten membentuk karakter religius, disiplin, bertanggung jawab, berintegritas, dan adaptif (Raharjo & Affandi, 2025). Dalam lingkungan pendidikan, perbedaan kepemilikan modal dapat menciptakan hierarki sosial dan mereproduksi tindakan dominasi sehari-hari (Ariska et al., 2026; Violin et al., 2026). Pada arena seni, praktik organisasi tidak cukup dijelaskan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh relasi antara *habitus*, modal, dan posisi aktor (Sugiarti et al., 2021). Kesamaan lintas konteks tersebut menunjukkan bahwa disposisi yang berulang dan diakui oleh arena dapat menjadi pola tindakan yang relatif menetap.

Nilai R Square sebesar 0,581 menunjukkan kontribusi *habitus* yang substansial, tetapi tidak menjadikannya satu-satunya penentu. Sebanyak 41,9% variasi cara bertindak berada di luar model dan dapat berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kebijakan, iklim organisasi, atau karakteristik personal. Modal manusia, modal sosial, dan budaya organisasi diketahui berkaitan dengan kinerja pekerja (Threesa & Budiarti, 2021). Pengembangan kompetensi aparatur melalui pelatihan juga berpotensi memengaruhi kapasitas tindakan profesional (Syafitri et al., 2024). Oleh karena itu, penguatan *habitus* perlu disertai kebijakan organisasi yang konsisten, komunikasi kepemimpinan yang jelas, serta dukungan pengembangan kompetensi.

Secara praktis, organisasi dapat memperkuat kebiasaan positif melalui keteladanan pimpinan, pembiasaan disiplin, prosedur kerja yang jelas, forum berbagi pengalaman, dan penghargaan yang transparan. Kerja sama antarpegawai perlu dipertahankan sebagai modal sosial tanpa mengurangi akuntabilitas individual. Penelitian ini terbatas pada satu instansi dengan 32 responden dan satu variabel prediktor. Temuan karena itu menggambarkan kondisi Bakesbangpol Kota Malang dan belum dimaksudkan untuk mewakili seluruh organisasi pemerintah. Penelitian berikutnya dapat menguji faktor lain yang menjelaskan sisa variasi cara bertindak serta membandingkan beberapa instansi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *habitus* berpengaruh positif dan signifikan terhadap cara bertindak individu pada pegawai Bakesbangpol Kota Malang. Persamaan regresi $Y = 15,275 + 0,769X$ menunjukkan hubungan searah, sedangkan t hitung 6,454 dengan $p < 0,001$ membuktikan pengaruh yang signifikan. Nilai R Square sebesar 0,581 berarti *habitus* menjelaskan 58,1% variasi cara bertindak. Kebiasaan, nilai, pengalaman, pola pikir, pembawaan diri, bahasa, dan rutinitas yang terinternalisasi tercermin dalam keterampilan, sikap, nilai, moral, serta disiplin pegawai.

Habitus di lingkungan Bakesbangpol terbentuk melalui praktik kerja berulang, sistem target, interaksi pimpinan dan pegawai, hubungan antarpegawai, serta penghargaan atas pencapaian. Semakin kuat kebiasaan positif yang dikembangkan, semakin baik kecenderungan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab, mematuhi aturan, beradaptasi, dan bekerja sama. Meskipun demikian, 41,9% variasi cara bertindak berkaitan dengan faktor lain di luar model. Penguatan *habitus* perlu disertai pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang adil, dan pemeliharaan modal sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, A. N., Malihah, E., & Wilodati. (2024). The Dynamics of Cultural Capital in the Sekolah Penggerak Program: At SMAN 1 Babakan Madang, Bogor Regency. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 9(2), 1–18. <https://doi.org/10.17977/um021v9i22024p1-18>
- Arifin, M. Z. (2019). Modus Dominasi pada Habitus Masyarakat Nadoman. *Pantun: Jurnal Ilmiah Seni Budaya*, 4(1), 25–35. <https://doi.org/10.26742/pantun.v4i1.1110>
- Ariska, I., Pramadita, C. F., Putri, I. M., Sununianti, V. V., Istiqomah, & Kurniawan, D. A. (2026). Reproduksi Ketimpangan Sosial dalam Pendidikan Berdasarkan Teori Pierre Bourdieu dalam Perspektif Sosiologi Kritis. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(3), 169–177. <https://doi.org/10.62383/risoma.v4i3.1676>

- Dewojati, C., & Nurtalia, N. (2023). Konsep Habitus Bourdieu dan Dinamika Masyarakat Tionghoa dalam Pendidikan Jang Kliroe dan Korban dari Peroentoengan. *Arif: Jurnal Sastra Dan Kearifan Lokal*, 3(1), 1–23. <https://doi.org/10.21009/Arif.031.01>
- Fatmawati, N. I., & Sholikin, A. (2020). Pierre Bourdieu dan Konsep Dasar Kekerasan Simbolik. *Madani: Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 12(1), 41–60. <https://doi.org/10.52166/madani.v12i1.1899>
- Hulu, A. C., Halawa, O., Mendrofa, Y., & Harefa, P. (2024). Analisis Peran Budaya Lokal dalam Pembentukan Budaya Organisasi: Studi Kasus pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 2943–2958. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8227>
- Munawwaroh, Z., & Putri, D. F. (2024). Dinamika Perilaku Belanja Produk Segar Generasi X dalam Perspektif Teori Habitus Bourdieu. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(11), 13264–13273. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v7i11.6434>
- Prastiti, N. P. S., Mudra, I. W., & Sariada, I. K. (2025). Ekosistem Seni Perhimpunan Fotografer Bali Perspektif Pierre Bourdieu. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.24821/jtks.v11i1.14850>
- Raharjo, G. T. K., & Affandi, M. A. (2025). Habituaasi Budaya dalam Membentuk Karakter Siswa di SMA Kristen Gloria 1 Surabaya. *Paradigma*, 14(3), 131–140. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/paradigma/article/view/75580>
- Rahman, F., Asirah, Saputra, N., & Yuzar, E. (2025). Language, Power and Identity: Deciphering Language Hegemony Through Pierre Bourdieu's Symbolic Power. *Literatur: Jurnal Bahasa Dan Sastra*, 7(1), 85–111. <https://doi.org/10.47766/literatur.v7i1.6176>
- Sari, S. G. P., & Azzahra, S. N. (2025). Teori Jaringan Sosial dan Perannya dalam Pemberdayaan Komunitas. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 3(7), 486–496. <https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/17066>
- Siregar, M., & Indriani, N. D. (2026). Budaya Patronase di Indonesia: Tinjauan Medan Politik dan Modal Sosial dalam Teori Praktik Sosial Bourdieu. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 5(3), 163–177. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v5i3.8032>
- Sugiarti, R. A., Nursilah, & Suwandi, T. (2021). Praksis Seni pada Sanggar Swargaloka Jakarta Timur Menurut Perspektif Pierre Bourdieu. *Jurnal Pendidikan Tari*, 2(1), 46–59. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpt/article/view/22925>
- Syafitri, N., Sari, D. P., Sumardin, Maizar, & Sabri. (2024). Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. *Berajah Journal*, 4(8), 1481–1508. <https://doi.org/10.47353/bj.v4i8.443>
- Tanfidiyah, N., & Sirait, S. (2025). Hexis of the Body and the Project of Active Piety in Islamic Early Childhood Education in Solo. *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak*, 11(1), 195–211. <https://doi.org/10.14421/al-athfal.2025.111-12>
- Threesa, T., & Budiarti, I. (2021). Modal Manusia, Modal Sosial, dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pertambangan di Indonesia. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 117–129. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5025>
- Violin, S. A., Wulan, T. R., & Primadata, A. P. (2026). Hierarki Sosial dalam Fenomena Perundungan di Sekolah Dasar: Analisis Teori Praktik Sosial Pierre Bourdieu. *Jurnal Basicedu*, 10(3), 872–887. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v10i3.12027>
- Zulhaj, F. (2025). Modal Sosial Mahasiswa dalam Optimalisasi Aktivitas Bekerja: Kasus Mahasiswa Kuliah Sambil Bekerja Universitas Mataram [Universitas Mataram]. <https://eprints.unram.ac.id/view/creators/ZULHAJ%3D3AFEBRIANTI%3D3A%3D3A.html>