

Membangun Budaya Kerja Sehat melalui Edukasi Hukum bagi Karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru

Aris Prio Agus Santoso^{1*}, Hery Dwi Utomo², dan Siti Fatimah³

^{1,2} Universitas Duta Bangsa Surakarta

³ Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo

* E-mail: arisprio_santoso@udb.ac.id

ABSTRAK

Budaya kerja sehat merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta kepatuhan terhadap hukum di lingkungan kerja. Namun, pada sektor jasa keuangan, termasuk Pegadaian Syariah, pemahaman mengenai keterkaitan antara kesehatan kerja dan literasi hukum masih relatif rendah sehingga berpotensi memengaruhi disiplin kerja dan kualitas pelayanan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan meningkatkan pemahaman karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru mengenai budaya kerja sehat melalui edukasi hukum kesehatan. Metode yang digunakan adalah edukasi partisipatif yang dipadukan dengan penyuluhan hukum, diskusi interaktif, studi kasus, serta evaluasi menggunakan *pre-test* dan *post-test*. Materi yang disampaikan meliputi budaya kerja sehat, perlindungan hukum tenaga kerja, hak dan kewajiban pekerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), kesehatan kerja, dan implementasi etika kerja berdasarkan prinsip syariah. Kegiatan diikuti oleh 12 karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman yang signifikan. Sebelum kegiatan, 58,3% peserta berada pada kategori pemahaman rendah, 33,3% kategori sedang, dan 8,3% kategori tinggi. Setelah edukasi, sebanyak 83,3% peserta mencapai kategori pemahaman tinggi, 16,7% kategori sedang, dan tidak terdapat lagi peserta dengan kategori pemahaman rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan edukasi partisipatif efektif dalam meningkatkan literasi hukum, membangun kesadaran terhadap pentingnya kesehatan kerja, serta memperkuat budaya kepatuhan di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru. Program ini berkontribusi dalam penguatan budaya organisasi yang sehat, produktif, dan berorientasi pada perlindungan hukum sehingga layak diimplementasikan secara berkelanjutan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Budaya Kerja Sehat, Edukasi Hukum, Pegadaian Syariah.

ABSTRACT

A healthy work culture is a strategic factor in enhancing productivity, service quality, and legal compliance within the workplace. However, in the financial services sector, including Sharia Pawnshops (*Pegadaian Syariah*), employees' understanding of the relationship between occupational health and legal literacy remains relatively limited, potentially affecting work discipline and service quality. This Community Service Program aimed to improve employees' understanding of a healthy work culture through legal education on occupational health. The program employed a participatory education approach combined with legal counseling, interactive discussions, case studies, and evaluation through pre-tests and post-tests. The educational materials covered healthy work culture, legal protection for workers, employees' rights and obligations, compliance with Standard Operating Procedures (SOPs), occupational health, and the implementation of work ethics based on Sharia principles. The program involved 12 employees of Pegadaian Syariah Solo Baru. The evaluation results demonstrated a significant improvement in participants' understanding. Prior to the program, 58.3% of participants were categorized as having a low level of understanding, 33.3% a moderate level, and only 8.3% a high level. Following the educational intervention, 83.3% of participants achieved a high level of understanding, while the remaining 16.7% were categorized as having a moderate level, with no participants remaining in the low category. These findings indicate that the participatory education approach was effective in improving legal literacy, raising awareness of the importance of occupational health, and strengthening a culture of legal compliance among employees at Pegadaian Syariah Solo Baru. The program contributes to the development of a healthy, productive, and legally compliant organizational culture and is therefore recommended for continuous implementation as part of human resource development initiatives.

Keywords: Healthy Work Culture, Legal Education, Sharia Pawnshop.

**Informasi Artikel**

Submit 13 Juni 2026 | Diterima 17 Juli 2026 | Publish Online 31 Juli 2026

This is an open access article under the [CC BY 4.0](#) licenseDOI: <https://doi.org/10.71200/diasya.v2i2.305> | Published by Citra Air Nusantara**PENDAHULUAN**

Kesehatan kerja tidak lagi dipandang hanya sebagai upaya pencegahan penyakit akibat kerja, tetapi telah berkembang menjadi bagian integral dari tata kelola organisasi yang berorientasi pada produktivitas, keberlanjutan, dan kesejahteraan sumber daya manusia (World Health Organization, 2022). Perusahaan jasa keuangan, termasuk Pegadaian Syariah, menghadapi tantangan untuk membangun budaya kerja yang sehat karena karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi, pelayanan prima, pencapaian target, serta kepatuhan terhadap berbagai regulasi hukum dan prinsip syariah (Prasetya & Wajdi, 2025). Dalam praktiknya (*das sein*), sebagian besar program kesehatan kerja di sektor jasa masih berfokus pada aspek fisik dan administratif, sementara peningkatan kesadaran hukum mengenai hak dan kewajiban pekerja dalam mewujudkan lingkungan kerja sehat belum memperoleh perhatian yang memadai (Nasution et al., 2026). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan antara implementasi budaya kerja sehat dengan pemahaman hukum yang seharusnya menjadi landasan perilaku setiap pekerja di lingkungan Pegadaian Syariah (Antoni & Efriyudi, 2024).

Secara normatif, setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja yang aman sebagaimana menjadi bagian dari hak dasar tenaga kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia maupun prinsip perlindungan pekerja internasional (International Labour Organization, 2022). Budaya kerja sehat juga selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan yang menempatkan kesehatan, kesejahteraan, dan pekerjaan layak sebagai fondasi peningkatan kualitas kehidupan masyarakat (United Nations, 2023). Organisasi modern dituntut tidak hanya menyediakan fasilitas kesehatan, tetapi juga membangun budaya kepatuhan hukum agar setiap pekerja memahami konsekuensi hukum dari perilaku kerja yang berpotensi merugikan diri sendiri maupun organisasi (Dessler, 2020). Penguatan budaya hukum di lingkungan kerja menjadi instrumen penting untuk meningkatkan disiplin, kepatuhan, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan (Suherman, 2019).

Akar permasalahan yang dihadapi mitra bukan semata-mata terletak pada aspek kesehatan fisik pekerja, melainkan juga rendahnya integrasi antara literasi hukum, budaya organisasi, dan perilaku kerja sehat dalam aktivitas sehari-hari (Cooper, 2018). Lingkungan kerja yang memiliki tekanan pelayanan kepada nasabah, target operasional, dan tanggung jawab administratif berpotensi meningkatkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan edukasi mengenai kesehatan kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja (Cahyani, 2025). Selain itu, hasil penelitian pada Pegadaian Syariah menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, disiplin, dan pemahaman organisasi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga aspek edukasi menjadi kebutuhan strategis organisasi (Prasetya & Wajdi, 2025). Rendahnya pemahaman mengenai hak, kewajiban, serta tanggung jawab hukum pekerja berpotensi menyebabkan pelanggaran prosedur kerja maupun menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Hamidah & Canggih, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini

diarahkan untuk memperkuat pemahaman karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru mengenai keterkaitan antara kesehatan kerja, kepatuhan hukum, dan pembentukan budaya organisasi yang sehat sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Suratno, 2026). Dalam perspektif hukum kesehatan, budaya kerja sehat dipahami sebagai serangkaian nilai, norma, dan perilaku yang mendorong setiap pekerja untuk melaksanakan aktivitas kerja secara aman, sehat, bertanggung jawab, serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Biddle et al., 2021). Sementara itu, literasi hukum dipandang sebagai kemampuan individu untuk memahami hak, kewajiban, serta konsekuensi hukum dari setiap tindakan sehingga mampu mengambil keputusan yang tepat dalam lingkungan kerja (Zariski, 2019). Sinergi antara budaya kerja sehat dan literasi hukum diyakini mampu meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional, meminimalkan risiko pelanggaran, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berintegritas (Zaenal Mustofa, 2026).

Sebagai bentuk penyelesaian atas permasalahan mitra, kegiatan PkM ini menawarkan solusi berupa edukasi hukum kesehatan yang dikemas melalui penyuluhan interaktif, diskusi kasus, dan pendampingan mengenai hak dan kewajiban pekerja dalam menciptakan budaya kerja sehat di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru (Knowles et al., 2020). Materi yang diberikan mencakup aspek perlindungan hukum tenaga kerja, pentingnya kesehatan kerja, penerapan budaya kepatuhan, manajemen risiko sederhana di tempat kerja, serta implementasi prinsip-prinsip syariah dalam membangun etika kerja yang profesional (Tarwaka, 2021). Pendekatan edukatif dipilih karena terbukti mampu meningkatkan pengetahuan, mengubah sikap, dan mendorong perubahan perilaku individu secara berkelanjutan apabila disertai dengan partisipasi aktif dari peserta (Prastyanti, 2020). Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan, tetapi juga mendorong terbentuknya kesadaran kolektif bahwa kesehatan kerja merupakan tanggung jawab bersama yang memiliki dimensi hukum, sosial, dan moral dalam organisasi.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan judul "Membangun Budaya Kerja Sehat melalui Edukasi Hukum bagi Karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru" menggunakan metode edukasi partisipatif (*participatory education*) yang dikombinasikan dengan pendekatan penyuluhan hukum, diskusi interaktif, studi kasus, dan evaluasi pembelajaran. Metode ini dipilih karena mampu meningkatkan pemahaman peserta melalui keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, sehingga tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan perilaku kerja yang lebih sehat serta patuh terhadap ketentuan hukum.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan **tahap persiapan**, yaitu melakukan koordinasi dengan pihak Pegadaian Syariah Solo Baru untuk mengidentifikasi kebutuhan mitra, menentukan waktu pelaksanaan, menyusun materi edukasi, serta menyiapkan instrumen evaluasi. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui wawancara singkat dengan pihak manajemen dan observasi terhadap karakteristik lingkungan kerja sehingga materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tahap berikutnya adalah **pelaksanaan edukasi hukum kesehatan** yang dilaksanakan dalam bentuk penyuluhan interaktif. Materi yang disampaikan meliputi konsep budaya kerja sehat, hak dan kewajiban pekerja dalam perspektif hukum kesehatan dan ketenagakerjaan, pentingnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), pencegahan risiko

kesehatan kerja, serta implementasi etika kerja berdasarkan prinsip syariah. Penyampaian materi dilakukan menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, tanya jawab, dan analisis studi kasus yang berkaitan dengan permasalahan yang sering ditemui dalam lingkungan kerja sektor jasa keuangan. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman peserta sekaligus memberikan solusi praktis terhadap permasalahan yang dihadapi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Setelah penyampaian materi, peserta mengikuti **sesi diskusi dan refleksi** untuk mengidentifikasi permasalahan yang berpotensi menghambat terbentuknya budaya kerja sehat di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru. Pada tahap ini peserta didorong untuk memberikan pengalaman, pendapat, serta alternatif solusi sehingga terjadi proses pembelajaran dua arah. Hasil diskusi kemudian dirumuskan menjadi rekomendasi sederhana yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja sebagai bentuk komitmen bersama untuk membangun budaya kerja sehat.

Keberhasilan kegiatan diukur menggunakan pendekatan **deskriptif kuantitatif**. Pengukuran secara kuantitatif dilakukan melalui pre-test dan post-test yang diberikan sebelum dan sesudah kegiatan edukasi. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berisi 15–20 pertanyaan mengenai pemahaman hukum kesehatan, hak dan kewajiban pekerja, budaya kerja sehat, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Hasil pre-test dan post-test dibandingkan untuk mengetahui peningkatan tingkat pengetahuan peserta setelah mengikuti kegiatan. Keberhasilan kegiatan ditargetkan apabila minimal 80% peserta mengalami peningkatan nilai sebesar $\geq 20\%$ dibandingkan nilai awal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema "Membangun Budaya Kerja Sehat melalui Edukasi Hukum bagi Karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru" telah dilaksanakan pada tanggal 16 September 2026 di Kantor Pegadaian Syariah Solo Baru (Jl. Raya Grogol, No. 69 A, Kabupaten Sukoharjo). Kegiatan ini dilaksanakan melalui penyuluhan hukum kesehatan yang melibatkan seluruh karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru sebagai peserta. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya budaya kerja sehat yang didukung oleh kepatuhan terhadap ketentuan hukum kesehatan dan ketenagakerjaan. Edukasi dilaksanakan secara interaktif sehingga peserta tidak hanya memperoleh materi secara teoritis, tetapi juga berkesempatan mendiskusikan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan penyampaian materi oleh Narasumber 1, Dr. Aris Prio Agus Santoso, S.H., M.H., yang membahas mengenai urgensi budaya kerja sehat dalam perspektif hukum kesehatan dan hukum ketenagakerjaan. Materi menekankan bahwa budaya kerja sehat bukan hanya berkaitan dengan kesehatan fisik pekerja, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap hak dan kewajiban hukum, etika profesi, serta tanggung jawab bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif. Peserta memperoleh pemahaman bahwa penerapan budaya kerja sehat merupakan investasi organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus meminimalkan risiko hukum yang mungkin timbul akibat kelalaian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya, Narasumber 2, Dr. Hery Dwi Utomo, S.H., M.H., menyampaikan materi mengenai perlindungan hukum tenaga kerja dan implementasi kepatuhan terhadap regulasi kesehatan kerja. Pada sesi ini dijelaskan berbagai ketentuan hukum yang mengatur hak pekerja atas kesehatan dan keselamatan kerja, kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan

lingkungan kerja yang aman, serta tanggung jawab pekerja dalam mematuhi standar operasional prosedur (SOP). Melalui pembahasan studi kasus yang relevan dengan sektor jasa keuangan, peserta memperoleh gambaran mengenai konsekuensi hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap prosedur kerja maupun pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Materi berikutnya disampaikan oleh Narasumber 3, Dr. Siti Fatimah, S.H., M.H., yang membahas implementasi budaya kerja sehat dalam membangun etika pelayanan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pada sesi ini peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya membangun komunikasi yang sehat, menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan mental, serta memperkuat budaya organisasi melalui penerapan nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan pelayanan prima. Peserta juga diajak melakukan refleksi terhadap kebiasaan kerja sehari-hari serta menyusun komitmen bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif.

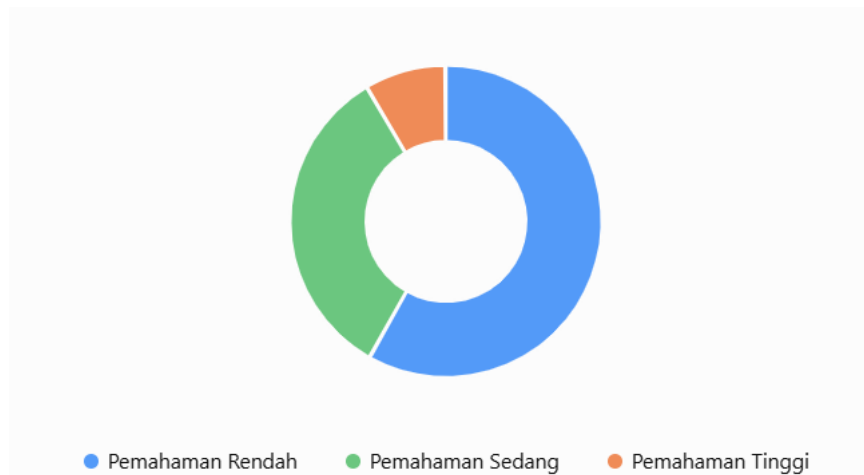


Gambar 1. Foto Bersama Karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru

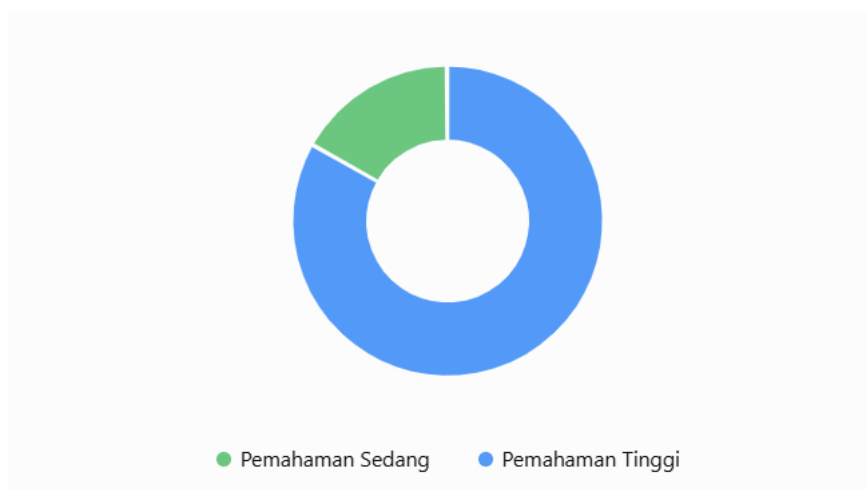
Selain penyampaian materi, kegiatan juga diisi dengan sesi diskusi interaktif dan tanya jawab yang menunjukkan antusiasme tinggi dari peserta. Berbagai pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan penerapan hak dan kewajiban pekerja, penanganan stres kerja, implementasi SOP, serta strategi membangun budaya kerja sehat di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru. Diskusi berlangsung secara dua arah sehingga peserta tidak hanya memperoleh penjelasan dari narasumber, tetapi juga dapat berbagi pengalaman mengenai permasalahan yang dihadapi selama menjalankan pekerjaan.

Untuk mengukur efektivitas kegiatan, dilakukan evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test* terhadap seluruh peserta. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai budaya kerja sehat, hukum kesehatan, hak dan kewajiban pekerja, serta pentingnya kepatuhan terhadap prosedur kerja. Selain peningkatan aspek pengetahuan, peserta juga menunjukkan perubahan sikap yang lebih positif terhadap pentingnya menjaga kesehatan kerja dan menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa metode edukasi partisipatif yang digunakan mampu

meningkatkan literasi hukum sekaligus membangun kesadaran kolektif mengenai pentingnya budaya kerja sehat.



Gambar 2. Hasil Pre-test Karyawan



Gambar 3. Hasil Post-test Karyawan

Hasil evaluasi terhadap kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan adanya peningkatan tingkat pemahaman peserta setelah mengikuti edukasi hukum mengenai budaya kerja sehat. Pengukuran dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test* terhadap 12 orang karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru guna mengetahui efektivitas materi yang telah disampaikan. Instrumen evaluasi disusun berdasarkan indikator pemahaman mengenai konsep budaya kerja sehat, hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum di tempat kerja, serta penerapan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP).

Sebagaimana ditunjukkan pada gambar di atas, hasil pre-test memperlihatkan bahwa sebagian besar peserta masih memiliki tingkat pemahaman yang rendah mengenai budaya kerja sehat dan aspek hukum yang berkaitan dengan kesehatan kerja. Sebanyak 7 peserta (58,3%) berada pada kategori pemahaman rendah, 4 peserta (33,3%) berada pada kategori sedang, dan hanya 1 peserta (8,3%) yang berada pada kategori pemahaman tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebelum kegiatan berlangsung, sebagian besar karyawan belum memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya integrasi antara

kesehatan kerja dan kepatuhan hukum dalam mendukung profesionalisme serta kualitas pelayanan di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru.

Setelah seluruh rangkaian edukasi, diskusi, dan penyampaian studi kasus selesai dilaksanakan, dilakukan post-test untuk mengukur perubahan tingkat pemahaman peserta. Berdasarkan Gambar 3, terlihat adanya peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan hasil pengukuran awal. Sebanyak 10 peserta (83,3%) telah mencapai kategori pemahaman tinggi, sedangkan 2 peserta (16,7%) berada pada kategori sedang. Menariknya, tidak terdapat lagi peserta yang berada pada kategori pemahaman rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan mampu dipahami dengan baik oleh peserta dan efektif dalam meningkatkan literasi hukum mengenai budaya kerja sehat.

Peningkatan hasil post-test tersebut mengindikasikan bahwa metode penyuluhan hukum yang dipadukan dengan diskusi interaktif dan analisis studi kasus mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih kontekstual bagi peserta. Pendekatan tersebut tidak hanya meningkatkan aspek kognitif berupa pengetahuan, tetapi juga mendorong terbentuknya kesadaran mengenai pentingnya menjaga kesehatan kerja, mematuhi ketentuan hukum, serta menerapkan budaya kerja yang sehat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru sekaligus menjadi dasar bagi penguatan budaya organisasi yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi pada kepatuhan hukum.

Perbandingan antara hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat telah mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum karyawan mengenai budaya kerja sehat. Keberhasilan tersebut tercermin dari berkurangnya peserta yang memiliki tingkat pemahaman rendah hingga mencapai 0%, serta meningkatnya proporsi peserta yang memiliki tingkat pemahaman tinggi menjadi 83,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa edukasi hukum merupakan salah satu strategi yang efektif dalam membangun budaya kerja sehat di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru dan berpotensi untuk diterapkan secara berkelanjutan sebagai bagian dari program pengembangan sumber daya manusia.

Hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat menunjukkan bahwa edukasi hukum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan pemahaman karyawan mengenai budaya kerja sehat. Temuan ini sejalan dengan teori *health literacy* yang dikemukakan oleh Nutbeam, yang menjelaskan bahwa peningkatan literasi kesehatan tidak hanya berorientasi pada bertambahnya pengetahuan, tetapi juga pada kemampuan individu dalam memahami, mengevaluasi, dan mengimplementasikan informasi kesehatan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks Pegadaian Syariah Solo Baru, edukasi hukum kesehatan telah memperluas pemahaman peserta mengenai hubungan antara hak dan kewajiban pekerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta tanggung jawab hukum dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan demikian, peningkatan hasil post-test tidak hanya mencerminkan keberhasilan transfer pengetahuan, tetapi juga menunjukkan terbentuknya kesadaran baru bahwa budaya kerja sehat merupakan bagian dari budaya hukum organisasi yang harus diwujudkan melalui perilaku kerja yang bertanggung jawab.

Dari perspektif teori budaya hukum (*legal culture*) yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, keberhasilan penegakan hukum tidak hanya ditentukan oleh substansi hukum (*legal substance*) dan struktur hukum (*legal structure*), tetapi juga dipengaruhi oleh budaya hukum (*legal culture*) yang berkembang di tengah masyarakat atau organisasi. Kegiatan

edukasi ini secara langsung menyentuh aspek budaya hukum dengan membangun kesadaran karyawan untuk menjadikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum sebagai bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari. Perubahan distribusi tingkat pemahaman peserta dari dominasi kategori rendah menjadi dominasi kategori tinggi menunjukkan bahwa intervensi edukatif mampu memengaruhi cara berpikir dan sikap peserta terhadap pentingnya kesehatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya hukum melalui penyuluhan memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku organisasi yang lebih disiplin, patuh terhadap regulasi, serta mampu meminimalkan potensi terjadinya pelanggaran hukum maupun risiko kerja di lingkungan Pegadaian Syariah Solo Baru.

Selain meningkatkan aspek pengetahuan, kegiatan ini juga memberikan dampak terhadap penguatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola organisasi yang berkelanjutan. Menurut teori *Organizational Culture* yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein, perubahan budaya organisasi dimulai dari proses pembelajaran yang dilakukan secara terus-menerus hingga membentuk nilai, keyakinan, dan perilaku bersama dalam organisasi. Edukasi hukum yang dipadukan dengan diskusi interaktif dan studi kasus dalam kegiatan ini telah mendorong peserta untuk merefleksikan praktik kerja yang selama ini dilakukan sekaligus menyusun komitmen bersama dalam menerapkan budaya kerja sehat. Meskipun perubahan perilaku secara menyeluruh memerlukan proses yang berkelanjutan, peningkatan pemahaman dan munculnya komitmen peserta merupakan indikator awal yang menunjukkan bahwa kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini berhasil menjadi media transformasi budaya organisasi. Oleh karena itu, program serupa perlu dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia agar budaya kerja sehat tidak hanya menjadi pengetahuan, tetapi berkembang menjadi budaya organisasi yang melekat dalam setiap aktivitas kerja di Pegadaian Syariah Solo Baru.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) bertajuk “Membangun Budaya Kerja Sehat melalui Edukasi Hukum bagi Karyawan Pegadaian Syariah Solo Baru” telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum karyawan mengenai pentingnya budaya kerja sehat dalam lingkungan kerja. Melalui metode penyuluhan hukum yang dipadukan dengan diskusi interaktif dan studi kasus, peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja, penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta pentingnya membangun budaya organisasi yang sehat dan berorientasi pada kepatuhan hukum.

Keberhasilan kegiatan dibuktikan melalui hasil evaluasi *pre-test* dan *post-test* terhadap 12 orang peserta. Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebanyak 58,3% peserta berada pada kategori pemahaman rendah, sedangkan setelah kegiatan berlangsung tidak terdapat lagi peserta pada kategori tersebut. Sebaliknya, jumlah peserta yang memiliki tingkat pemahaman tinggi meningkat secara signifikan menjadi 83,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa edukasi hukum merupakan media yang efektif dalam meningkatkan literasi hukum kesehatan sekaligus membentuk kesadaran peserta terhadap pentingnya perilaku kerja yang sehat, disiplin, dan bertanggung jawab.

Dari sisi teoritis, hasil kegiatan menguatkan konsep *health literacy*, *legal culture* Lawrence M. Friedman, dan *organizational culture* Edgar H. Schein, yang menegaskan bahwa

perubahan perilaku dan budaya organisasi diawali melalui peningkatan pengetahuan, pemahaman, serta internalisasi nilai-nilai yang dilakukan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, edukasi hukum tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun budaya hukum dan budaya kerja sehat di lingkungan organisasi.

Sebagai tindak lanjut, kegiatan serupa perlu dilaksanakan secara berkala melalui program edukasi, pendampingan, dan evaluasi berkelanjutan agar budaya kerja sehat dapat terinternalisasi dalam setiap aktivitas kerja karyawan. Selain itu, Pegadaian Syariah Solo Baru diharapkan dapat mengintegrasikan edukasi hukum kesehatan ke dalam program pengembangan sumber daya manusia sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat, produktif, berintegritas, serta mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Duta Bangsa Surakarta dan Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo atas dukungan dan implementasi kerja sama dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Apresiasi juga disampaikan kepada Pegadaian Syariah Solo Baru yang telah menjadi mitra kegiatan serta memberikan kesempatan, dukungan, dan partisipasi aktif selama seluruh rangkaian kegiatan berlangsung. Semoga sinergi yang telah terjalin ini dapat terus dikembangkan dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pembangunan masyarakat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, A., & Efriyudi, E. (2024). Analisis budaya hukum dalam peningkatan kepatuhan organisasi terhadap regulasi ketenagakerjaan. *Jurnal Smart Law Society*, 3(2), 112–126.
- Cahyani, D. R. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada sektor jasa. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 8(1), 56–69.
- Cooper, D. (2018). *Improving safety culture: A practical guide* (2nd ed.). Wiley.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hamidah, S., & Canggih, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 145–158.
- International Labour Organization. (2022). *How corporate social responsibility and sustainable development functions impact the workplace: A review of the literature*. International Labour Office.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2020). *The Adult Learner*.

-
- Mustofa, Z., & Sulaeman, Z. H. A. (2026). The role of legal assistance in preventing property business disputes in Gunungkidul Yogyakarta Indonesia. *Eastasouth Journal of Positive Community Services*, 4(2), 199–211.
- Nasution, R., Putra, A., & Lestari, D. (2026). Literasi hukum ketenagakerjaan sebagai upaya peningkatan budaya kerja sehat. *RIGGS: Review of Industrial Governance and Social Studies*, 2(1), 21–35.
- Prastyanti, R. A. (2020). Online Contract Drafting Assistance For Small Medium Enterprise In The Gentan Raya, Baki, Sukoharjo Markets. *VETERAN SOCIETY JOURNAL*.
- Prasetya, A., & Wajdi, M. B. N. (2025). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah. *Journal of Research in Law and Business*, 5(1), 44–59.
- Suherman, A. (2019). Budaya hukum sebagai instrumen pembangunan hukum nasional. *Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 13(2), 201–218.
- Suratno, et. al. (2026). Assistance in the implementation of a BUMDes information system as an effort to strengthen legal compliance and village governance in Wirogunan Village, Kartasura, Sukoharjo. *Abdi Masyarakat*, 8(1).
- United Nations. (2023). *The Sustainable Development Goals report 2023*. United Nations.
- World Health Organization. (2022). *Working for health 2022–2030 action plan*. World Health Organization.