

**BUDAYA KERJA DAN PERUBAHAN SOSIAL DALAM PRAKTIK
KESELAMATAN KERJA
(STUDI KUALITATIF PADA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS
LINGKUNGAN HIDUP, KABUPATEN LUWU TIMUR)**

Darius Otto¹, Arlin Adam², Andi Alim³
Universitas Mega Buana Palopo
Email : omdarius05@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana budaya kerja dan perubahan sosial memengaruhi praktik keselamatan kerja di kalangan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja para petugas kebersihan bersifat kolektif, suportif, dan berbasis gotong royong, yang memperkuat kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja. Praktik penggunaan alat pelindung diri (APD) telah menjadi bagian dari kebiasaan, meskipun masih ditemukan ketidakkonsistenan karena faktor kenyamanan dan lemahnya pengawasan. Perubahan sosial, seperti penyesuaian aturan kerja dan adopsi teknologi, mendorong terbentuknya pemahaman baru terhadap risiko kerja dan keselamatan. Namun, kurangnya pelatihan formal dan edukasi sistematis menjadi tantangan dalam membentuk budaya keselamatan yang lebih kuat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik keselamatan kerja tidak hanya dibentuk oleh regulasi, tetapi juga oleh interaksi sosial, norma tidak tertulis, dan strategi adaptasi pekerja terhadap perubahan. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan budaya dalam penyusunan kebijakan keselamatan kerja yang lebih kontekstual, partisipatif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Perubahan Sosial, Keselamatan Kerja, Petugas Kebersihan, Adaptasi Sosial, APD.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek krusial dalam menjamin perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dalam konteks petugas kebersihan, yang kerap terpapar limbah domestik dan bahan berbahaya, penerapan prinsip K3 sangat penting untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja sehari-hari. Namun demikian, praktik keselamatan kerja tidak hanya bergantung pada regulasi formal atau ketersediaan alat pelindung diri (APD), tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika sosial dan budaya kerja yang melekat di lingkungan kerja (Setyarso 2020).

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang terbentuk dalam interaksi sosial di tempat kerja. Dalam praktiknya, budaya kerja dapat memengaruhi sejauh mana petugas kebersihan memahami risiko kerja, mematuhi prosedur keselamatan, serta menggunakan APD secara konsisten. Selain itu, perubahan sosial seperti perkembangan teknologi, modernisasi sistem pengelolaan lingkungan, hingga peningkatan kesadaran akan hak-hak pekerja turut membentuk ulang orientasi pekerja terhadap keselamatan kerja (Lutfi 2024).

Di Kabupaten Luwu Timur, petugas kebersihan yang berada di bawah naungan Dinas Lingkungan Hidup memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan lingkungan perkotaan dan perdesaan. Namun, belum banyak kajian yang mengeksplorasi secara mendalam bagaimana budaya kerja dan perubahan sosial memengaruhi praktik keselamatan kerja di kalangan petugas kebersihan. Sering kali, praktik penggunaan APD dan kepatuhan terhadap protokol K3 lebih dilihat sebagai persoalan teknis, tanpa mempertimbangkan

faktor sosial-budaya yang melatarbelakanginya (Humas Luwu Timur 2025).

Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana budaya kerja dibentuk dan dipertahankan dalam komunitas kerja petugas kebersihan, serta bagaimana perubahan sosial memengaruhi persepsi dan praktik mereka terkait keselamatan kerja. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali secara mendalam pengalaman, makna, dan strategi adaptasi yang dilakukan petugas kebersihan dalam menghadapi tantangan keselamatan kerja sehari-hari.

Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai interaksi antara budaya kerja, perubahan sosial, dan praktik keselamatan kerja, yang dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan dan intervensi yang lebih kontekstual, efektif, dan berkelanjutan dalam upaya peningkatan perlindungan pekerja sektor informal seperti petugas kebersihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus guna menggali secara mendalam pengalaman, makna, dan persepsi petugas kebersihan terkait budaya kerja dan perubahan sosial dalam praktik keselamatan kerja. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap realitas sosial yang kompleks dan dinamis di lingkungan kerja petugas kebersihan yang tidak hanya dipengaruhi oleh regulasi formal, tetapi juga nilai-nilai dan kebiasaan yang melekat dalam komunitas kerja (Rahardjo 2017).

Lokasi penelitian berada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur, yang mencakup area perkotaan dan perdesaan, dengan fokus pada petugas kebersihan yang bertugas di lapangan. Waktu penelitian direncanakan selama tiga hingga empat bulan untuk memberikan kesempatan pengumpulan data yang mendalam dan menyeluruh. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan variasi usia, lama bekerja, serta lokasi tugas agar data yang diperoleh dapat mewakili berbagai perspektif dalam komunitas petugas kebersihan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan petugas kebersihan dan beberapa pejabat terkait, serta observasi partisipatif untuk memantau langsung praktik keselamatan kerja dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Selain itu, dokumentasi berupa aturan kerja, pedoman keselamatan, dan catatan pelatihan juga dikumpulkan sebagai data pendukung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, dengan langkah-langkah pengkodean, pengelompokan tema, dan interpretasi untuk memahami hubungan antara budaya kerja, perubahan sosial, dan praktik keselamatan kerja.

Aspek etika penelitian mendapat perhatian khusus dengan penerapan informed consent dan jaminan kerahasiaan identitas informan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada konteks spesifik petugas kebersihan di Kabupaten Luwu Timur, sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi secara luas, namun diharapkan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan dan intervensi yang relevan dalam peningkatan keselamatan kerja di sektor informal (Kemenkes RI 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakter Budaya Kerja

Karakter budaya kerja di lingkungan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur ditandai oleh suasana yang nyaman, penuh semangat, dan adanya kebiasaan saling membantu. Budaya kerja semacam ini mencerminkan hubungan sosial yang kuat antar pekerja, di mana solidaritas dan kerja sama menjadi nilai yang secara tidak

tertulis dipelihara dan dijalankan dalam keseharian mereka (BKPSDM Luwu Timur 2025).

Ungkapan "kami terbiasa saling membantu satu sama lain" dan "ditandai dengan saling membantu antar teman" menunjukkan bahwa terdapat pola interaksi kerja yang kolektif dan tidak individualistik. Dalam konteks kerja lapangan yang penuh risiko, seperti pengangkutan sampah atau pembersihan lingkungan, sikap saling membantu ini bukan hanya mencerminkan keakraban, tetapi juga menjadi bentuk perlindungan sosial yang tidak formal—dimana satu pekerja membantu atau mengingatkan yang lain terhadap potensi bahaya atau ketidaksesuaian dengan prosedur keselamatan. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Suasana kerja di tempat saya cukup nyaman, dan kami terbiasa saling membantu satu sama lain." (Ryd, 02/06/2025)

"Suasana kerja di lingkungan tempat saya bekerja penuh semangat." (Adi, 09/06/2025)

"Suasana kerja di lingkungan tempat saya bekerja ditandai dengan saling membantu antar teman." (Fmn, 16/06/2025)

Sementara itu, pernyataan "suasana kerja penuh semangat" menunjukkan adanya motivasi internal yang tumbuh dari dinamika kelompok kerja itu sendiri. Semangat dalam bekerja dapat terbentuk karena adanya dukungan sosial dari sesama rekan kerja serta kenyamanan dalam lingkungan kerja yang relatif harmonis. Dalam budaya kerja semacam ini, nilai-nilai seperti gotong royong, keakraban, dan komitmen kolektif menjadi bagian yang tak terpisahkan dari identitas profesional para petugas kebersihan.

Karakter budaya kerja yang inklusif dan suportif ini juga berperan penting dalam membentuk sikap terhadap keselamatan kerja. Ketika nilai saling peduli sudah menjadi bagian dari keseharian, maka pengingat tentang pentingnya memakai APD atau mematuhi prosedur keselamatan tidak selalu bersifat formal atau represif, melainkan tumbuh dari kesadaran bersama. Dalam konteks ini, keselamatan kerja tidak semata-mata dipandang sebagai kewajiban personal, tetapi juga sebagai tanggung jawab sosial terhadap rekan kerja (Sunaryo 2025).

Kebiasaan kerja para petugas kebersihan meliputi aktivitas rutin yang bersifat fisik dan berorientasi pada pelayanan publik, seperti membersihkan drainase, menyapu, membat rumput, serta mengangkut sampah. Aktivitas ini secara umum menunjukkan bahwa budaya kerja yang terbentuk di kalangan petugas kebersihan berfokus pada tanggung jawab langsung terhadap kebersihan lingkungan, baik di wilayah permukiman maupun fasilitas umum (Maesarini and Sukini 2016).

Karakter budaya kerja dalam konteks ini bersifat ritualistik dan berulang, di mana para petugas menjalankan tugas-tugas yang sama setiap harinya dalam pola yang teratur. Hal ini menciptakan semacam struktur kerja yang stabil dan membentuk habitus kerja tertentu. Budaya kerja yang demikian menunjukkan adanya internalisasi nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap kebersihan lingkungan, meskipun sering kali tugas-tugas tersebut bersifat "tak terlihat" dalam hierarki sosial pekerjaan (Purnamasari 2015). Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Kebiasaan kerja yang umum dilakukan oleh petugas kebersihan antara lain membersihkan drainase, menyapu, membat rumput, dan mengangkut sampah." (Ryd, 02/06/2025)

"Kebiasaan kerja yang umum dilakukan oleh teman-teman petugas kebersihan adalah membersihkan dan mengangkut sampah." (Adi, 09/06/2025)

"Kebiasaan kerja yang umum dilakukan oleh petugas kebersihan adalah

membersihkan dan mengangkut sampah." (Fmn, 16/06/2025)

Pekerjaan seperti memabat rumput dan membersihkan drainase juga memperlihatkan dimensi kerja yang penuh risiko, mengingat pekerja berhadapan dengan kondisi medan yang kotor, licin, bahkan berbahaya. Dalam konteks ini, budaya kerja yang terbentuk bukan hanya tentang menyelesaikan pekerjaan secara teknis, tetapi juga tentang ketahanan fisik dan ketekunan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang berkembang di kalangan petugas kebersihan adalah etos kerja keras, berorientasi tugas, dan berdasar pada tanggung jawab sosial terhadap kebersihan wilayah.

Di sisi lain, pengulangan kegiatan seperti menyapu dan mengangkut sampah dari hari ke hari juga membentuk identitas kolektif sebagai “pekerja lapangan” yang bekerja langsung di tengah masyarakat. Ini menciptakan solidaritas antarpekerja dan memunculkan norma tidak tertulis mengenai pembagian kerja, saling bantu, serta efisiensi pelaksanaan tugas. Karakter budaya kerja ini menjadi penting karena dari sinilah pola relasi sosial terbentuk, termasuk pola komunikasi informal, sistem pengingat antarpekerja, hingga cara mengelola risiko kerja secara kolektif (S. Rahayu et al. 2025).

Pernyataan para informan yang menyebutkan bahwa “hubungan antara rekan kerja dan atasan berlangsung dengan baik” serta adanya komunikasi rutin ketika terdapat kendala di lapangan, mencerminkan karakter budaya kerja yang kooperatif, terbuka, dan komunikatif. Dalam konteks petugas kebersihan yang bekerja di lingkungan dinas pemerintahan, relasi antara bawahan dan atasan yang harmonis menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan kerja kolektif yang produktif (Sukmana et al. 2025).

Hubungan kerja yang berjalan dengan baik menandakan bahwa sistem sosial di tempat kerja tidak bersifat hirarkis secara kaku, melainkan memberi ruang bagi komunikasi dua arah. Ketika pekerja merasa leluasa untuk menyampaikan kendala di lapangan kepada atasan, hal ini menunjukkan adanya kepercayaan (trust) dan rasa aman secara psikososial. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya iklim kerja yang sehat, di mana pekerja tidak hanya menjalankan tugas secara mekanis, tetapi juga merasa dihargai secara sosial dalam struktur organisasi kerja. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Hubungan antara rekan kerja dan atasan di tempat kerja berjalan dengan baik, kami sering berkomunikasi terutama jika ada kendala di lokasi kerja." (Ryd, 02/06/2025)

"Hubungan antara rekan kerja dan atasan di tempat kerja berlangsung dengan baik." (Adi, 09/06/2025)

"Hubungan antara rekan kerja dan atasan di tempat kerja berlangsung dengan baik." (Fmn, 16/06/2025)

Lebih jauh, komunikasi yang baik antara atasan dan petugas kebersihan tidak hanya membantu menyelesaikan masalah teknis di lapangan, tetapi juga menjadi salah satu bentuk penguatan budaya kerja berbasis dialog dan partisipasi. Dalam hal ini, keselamatan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi merupakan hasil dari kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara semua pihak di lingkungan kerja. Budaya komunikasi yang terbuka seperti ini secara implisit mendorong pekerja untuk lebih sadar terhadap pentingnya menjalankan prosedur keselamatan kerja secara konsisten.

Selain itu, relasi kerja yang baik juga memperlihatkan adanya nilai kekeluargaan dan saling menghormati, yang sering kali menjadi karakteristik budaya kerja di sektor informal atau pekerjaan lapangan di Indonesia. Dalam kerangka ini, hubungan antara atasan dan bawahan tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga emosional—didasarkan pada saling pengertian, toleransi, dan empati dalam menghadapi kesulitan kerja sehari-hari (Firmanto

2013).

Pernyataan informan yang menyinggung tentang keberadaan aturan tidak tertulis dan kebiasaan kerja yang dilaksanakan di luar ketentuan formal, seperti membantu masyarakat mengangkat sampah dari halaman rumah ke pinggir jalan atau mengangkut sampah di luar jam kerja ketika ada kegiatan tertentu, mencerminkan adanya budaya kerja yang didasarkan pada nilai pengabdian, tanggung jawab sosial, dan kearifan lokal. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Salah satu kebiasaan yang tidak tertulis di lingkungan kerja adalah membantu masyarakat mengangkat sampah dari halaman rumah ke pinggir jalan." (Ryd, 02/06/2025)

"Di lingkungan kerja terdapat aturan tidak tertulis, seperti kebiasaan mengangkut sampah di luar jam kerja ketika ada kegiatan tertentu." (Adi, 09/06/2025)

"Di lingkungan kerja terdapat aturan tidak tertulis atau kebiasaan yang selalu dilakukan." (Fmn, 16/06/2025)

Budaya kerja ini tidak hanya dibentuk oleh aturan institusional, tetapi juga oleh norma sosial yang hidup dalam komunitas kerja dan relasi pekerja dengan masyarakat. Kebiasaan-kebiasaan ini menunjukkan bahwa para petugas kebersihan tidak bekerja secara mekanis berdasarkan deskripsi kerja formal semata, tetapi mengembangkan inisiatif sosial yang menjembatani kebutuhan warga dan tugas kedinasan. Dalam hal ini, aturan tidak tertulis menjadi cerminan dari etos kerja kolektif yang fleksibel dan adaptif terhadap situasi sosial.

Kebiasaan mengangkut sampah di luar jam kerja juga menandakan adanya komitmen moral dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sekaligus memperlihatkan bahwa batas waktu kerja bersifat lentur ketika bersinggungan dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini menciptakan ruang solidaritas antara petugas kebersihan dan warga, serta memperkuat citra sosial pekerja kebersihan sebagai bagian dari struktur sosial lokal yang fungsional dan dihargai (Zaskia, Ikbali, and Lukman 2025).

Di sisi lain, keberadaan aturan tidak tertulis tersebut merupakan indikasi bahwa budaya kerja di lingkungan ini dibentuk melalui proses sosial yang berlangsung terus-menerus dan diwariskan secara informal. Hal ini dapat dipahami dalam kerangka teori habitus Pierre Bourdieu, di mana tindakan sehari-hari yang berulang membentuk disposisi kerja tertentu, seperti sikap rela membantu, kesediaan bekerja ekstra, dan loyalitas terhadap tugas (Marisan 2013).

Karakter budaya kerja yang demikian juga memiliki implikasi terhadap praktik keselamatan kerja. Ketika pekerjaan dilakukan di luar jam resmi atau di luar sistem pengawasan formal, maka risiko keselamatan cenderung meningkat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap norma kerja tak tertulis ini menjadi penting dalam menyusun strategi keselamatan kerja yang tidak hanya berbasis prosedur teknis, tetapi juga mempertimbangkan realitas sosial-budaya para pekerja (Krisyanti and Budiono 2024).

Sikap rekan kerja terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa budaya kerja di kalangan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur memiliki karakter yang dinamis dan kontekstual, di mana semangat kerja dapat bervariasi tergantung pada situasi dan kondisi masing-masing individu maupun tim kerja (Razak and Surianto 2023).

Informan Ryd menyatakan bahwa rekan-rekan menunjukkan "sikap yang sangat semangat terhadap pekerjaan", yang mencerminkan adanya dorongan internal maupun sosial yang kuat untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Ini dapat dimaknai bahwa sebagian besar petugas kebersihan memiliki etos kerja tinggi dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan, yang bisa tumbuh dari faktor internal seperti motivasi pribadi, maupun eksternal seperti dukungan rekan kerja dan suasana kerja yang

positif. Sebagaimana ungkapan informan Ryd berikut ini:

"Rekan-rekan menunjukkan sikap yang sangat semangat terhadap pekerjaan mereka."
(Ryd, 02/06/2025)

Namun, pernyataan dari informan Adi bahwa "kadang semangat, kadang juga terlihat malas" memperlihatkan bahwa semangat kerja tidak selalu konstan. Variasi ini bisa terjadi karena faktor kelelahan fisik, kejenuhan terhadap pekerjaan yang berulang, atau kurangnya insentif dan penghargaan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja tidak bersifat homogen dan linear, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial, psikologis, dan struktural yang terus berubah. Sebagaimana ungkapan informan Adi berikut ini:

"Sikap rekan-rekan terhadap pekerjaan mereka bervariasi, kadang semangat, namun kadang juga terlihat malas." (Adi, 09/06/2025)

Sementara itu, pernyataan Fmn yang menyebutkan bahwa "sikap rekan-rekan terhadap pekerjaan tergolong baik" memberi gambaran umum tentang penerimaan terhadap peran dan tanggung jawab dalam bekerja. Sikap baik ini dapat mencerminkan keberadaan norma kolektif yang mendorong pekerja untuk tetap menunjukkan performa yang layak, meskipun dalam batas kemampuan masing-masing individu. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Sikap rekan-rekan terhadap pekerjaan mereka tergolong baik." (Fmn, 16/06/2025)

Ketiga pernyataan ini jika dilihat secara keseluruhan menggambarkan bahwa karakter budaya kerja dalam komunitas petugas kebersihan mencakup semangat kolektif yang cenderung positif, tetapi juga bersifat fluktuatif. Budaya kerja mereka terbangun melalui interaksi sosial yang memungkinkan saling memengaruhi antara pekerja, baik dalam hal semangat kerja maupun dalam menjalankan prosedur kerja yang berlaku (Razak and Surianto 2023).

Dalam konteks keselamatan kerja, dinamika semangat kerja ini memiliki implikasi penting. Tingkat semangat yang tinggi biasanya berkorelasi dengan kedisiplinan dalam menjalankan prosedur keselamatan. Sebaliknya, saat semangat kerja menurun, potensi pelanggaran terhadap prosedur keselamatan bisa meningkat, baik karena ketidaksengajaan maupun sikap abai (Pradana, Firmansyah, and Kalbuana 2024).

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Praktik Keselamatan Kerja

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan suatu keharusan di tempat kerja mencerminkan bahwa keselamatan kerja telah menjadi bagian yang melekat dalam sistem nilai dan norma kolektif di lingkungan kerja petugas kebersihan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang terbentuk tidak hanya mengatur tentang pelaksanaan tugas-tugas kebersihan, tetapi juga meliputi kesadaran akan pentingnya perlindungan diri dalam menjalankan pekerjaan yang memiliki risiko (Tanjung and Susilawati 2024).

Budaya kerja yang menempatkan penggunaan APD sebagai keharusan menandakan adanya internalisasi nilai keselamatan dalam praktik sehari-hari. Dalam konteks ini, praktik keselamatan kerja tidak lagi dilihat semata-mata sebagai kewajiban administratif atau prosedural, melainkan telah menjadi bagian dari habitus kerja yang secara otomatis dijalankan oleh para petugas kebersihan. Dengan kata lain, terdapat keterkaitan erat antara budaya kerja dan bentuk-bentuk kepatuhan terhadap prinsip-prinsip keselamatan kerja. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan suatu keharusan di tempat kerja."
(Ryd, 02/06/2025)

"Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan suatu keharusan di tempat kerja."
(Adi, 09/06/2025)

"Di tempat kerja, penggunaan APD merupakan suatu keharusan." (Fmn, 16/06/2025)

Lebih lanjut, penyebutan kata "keharusan" oleh para informan menunjukkan adanya tekanan sosial yang bersifat normatif dan mungkin juga struktural di tempat kerja, yang mengharuskan individu untuk mematuhi standar keselamatan sebagai bagian dari profesionalisme kerja. Hal ini sekaligus menjadi indikator bahwa lingkungan kerja telah membangun budaya disiplin kolektif dalam kaitannya dengan penggunaan APD. Dalam kerangka ini, keselamatan kerja dipahami sebagai tanggung jawab bersama, bukan hanya tanggung jawab pribadi masing-masing pekerja.

Budaya kerja seperti ini memiliki pengaruh langsung terhadap praktik keselamatan kerja karena membentuk pola pikir dan perilaku yang konsisten terhadap risiko kerja. Ketika penggunaan APD dimaknai sebagai sesuatu yang wajar, dibutuhkan, dan terus-menerus diingatkan, maka kemungkinan pelanggaran keselamatan dapat diminimalkan. Lebih dari itu, budaya kerja yang mengutamakan keselamatan akan memengaruhi bagaimana pekerja merespons potensi bahaya, menjalankan prosedur kerja, hingga berinteraksi dengan rekan kerja dalam konteks pengawasan informal (Nusantara, Andriyani, and Srisantyorini 2025).

Dari sudut pandang sosiologis, kondisi ini memperlihatkan bahwa praktik keselamatan kerja tidak hanya dibentuk oleh regulasi formal dari institusi, melainkan juga oleh dinamika sosial yang muncul dari interaksi antarindividu di tempat kerja. Ketika norma penggunaan APD diterima secara luas oleh anggota kelompok kerja, maka norma tersebut menjadi bagian dari aturan tidak tertulis yang jauh lebih efektif dalam mengatur perilaku dibandingkan instruksi dari luar (Nusantara, Andriyani, and Srisantyorini 2025).

Adanya dinamika budaya kerja yang tidak seragam dalam penerapan praktik keselamatan kerja, khususnya dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Meskipun secara formal terdapat keharusan untuk menggunakan APD, praktik di lapangan menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan tersebut masih bersifat relatif dan sangat dipengaruhi oleh kesadaran individu, kenyamanan personal, serta keberadaan sistem pengawasan (Nusantara, Andriyani, and Srisantyorini 2025).

Informan Ryd menyatakan bahwa semua petugas menggunakan APD, yang menggambarkan adanya budaya kerja yang telah menginternalisasi pentingnya keselamatan sebagai bagian dari rutinitas kerja. Hal ini menunjukkan keberhasilan penanaman nilai keselamatan dalam struktur budaya organisasi kerja, di mana penggunaan APD menjadi norma yang diterima dan dijalankan tanpa paksaan. Dalam konteks ini, budaya kerja berperan sebagai landasan perilaku kolektif yang mendukung keselamatan kerja secara konsisten. Sebagaimana ungkapan informan Ryd berikut ini:

"Semua petugas kebersihan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)." (Ryd, 02/06/2025)

Namun, pandangan ini dikontraskan oleh pernyataan Adi yang menyebutkan bahwa tidak semua petugas menggunakan APD karena merasa terganggu. Hal ini memperlihatkan bahwa budaya kerja belum sepenuhnya membentuk kesadaran kolektif yang utuh. Preferensi kenyamanan pribadi menjadi faktor yang cukup kuat dalam memengaruhi perilaku kerja, sehingga dalam situasi tertentu, nilai keselamatan dapat dikompromikan. Ini menandakan bahwa budaya kerja di lingkungan tersebut belum sepenuhnya matang atau stabil dalam mendukung praktik keselamatan kerja yang berkelanjutan. Sebagaimana ungkapan informan Adi berikut ini:

"Tidak semua petugas kebersihan menggunakan APD karena ada yang merasa terganggu saat memakainya." (Adi, 09/06/2025)

Sementara itu, pernyataan Fmn mengungkapkan bahwa ada petugas yang tidak

menggunakan APD saat tidak diawasi, menegaskan bahwa kepatuhan terhadap keselamatan kerja masih bersifat eksternal atau berbasis kontrol, bukan karena motivasi intrinsik. Dengan demikian, budaya kerja dalam konteks ini masih beroperasi pada tataran permukaan, di mana perilaku aman dilakukan karena tekanan struktural (pengawasan), bukan karena kesadaran nilai yang tertanam dalam diri pekerja. Hal ini mengindikasikan pentingnya pembentukan budaya keselamatan yang lebih kuat dan partisipatif. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Meskipun setiap petugas kebersihan diharuskan memakai APD, namun ada yang tidak menggunakannya jika tidak diawasi." (Fmn, 16/06/2025)

Dari ketiga pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap praktik keselamatan kerja, namun pengaruh tersebut belum sepenuhnya homogen. Masih terdapat kesenjangan antara norma formal dan praktik harian di lapangan. Dalam hal ini, budaya kerja berfungsi sebagai arena negosiasi antara nilai keselamatan, kenyamanan personal, serta relasi kekuasaan (pengawasan) yang berlangsung dalam lingkungan kerja.

Untuk menciptakan praktik keselamatan kerja yang efektif dan berkelanjutan, maka budaya kerja harus dibangun tidak hanya melalui aturan formal, tetapi juga melalui pendekatan sosial dan edukatif yang mampu menginternalisasi nilai keselamatan sebagai bagian dari identitas profesional pekerja. Dukungan berkelanjutan dari atasan, pemberdayaan dalam bentuk pelatihan K3, serta penciptaan suasana kerja yang saling mengingatkan akan menjadi strategi penting dalam memperkuat budaya keselamatan yang menyatu dengan budaya kerja harian petugas kebersihan (Y. M. Rahayu and Kurniati 2025).

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) tidak hanya didorong oleh regulasi formal, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika sosial di tempat kerja. Interaksi antar pekerja dan hubungan dengan atasan menciptakan sebuah sistem nilai kolektif di mana keselamatan kerja menjadi perhatian bersama, bukan sekadar tanggung jawab individu. Dalam konteks ini, budaya kerja berperan penting sebagai mekanisme sosial yang mendorong kepatuhan terhadap praktik keselamatan kerja (Mulfiyanti 2022).

Informan Ryd menekankan bahwa pengaruh dari rekan dan atasan terhadap penggunaan APD "memang ada karena sudah menjadi aturan dan demi keselamatan diri sendiri". Hal ini menunjukkan bahwa norma keselamatan telah terinternalisasi melalui kombinasi struktur (aturan resmi) dan agensi (kesadaran individu). Keselamatan kerja tidak dipahami hanya sebagai kewajiban birokratis, melainkan sebagai bagian dari perlindungan diri yang didorong oleh norma kolektif. Sebagaimana ungkapan informan Ryd berikut ini:

"Pengaruh dari teman-teman dan atasan terhadap penggunaan APD memang ada, karena sudah menjadi aturan dan demi keselamatan diri sendiri." (Ryd, 02/06/2025)

Pernyataan Adi dan Fmn memperkuat makna tersebut dengan menyebut adanya pengaruh melalui tindakan saling mengingatkan di antara rekan dan atasan. Praktik saling mengingatkan ini mencerminkan adanya kontrol sosial informal yang menjadi ciri khas budaya kerja berbasis kolektivitas. Dalam hal ini, penggunaan APD tidak hanya dijaga melalui pengawasan vertikal dari atasan, tetapi juga oleh pengawasan horizontal antar rekan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa keselamatan kerja telah menjadi bagian dari budaya kerja yang dijaga melalui komunikasi sosial dan interaksi sehari-hari. Sebagaimana ungkapan informan Adi dan Fmn berikut ini:

"Pengaruh dari teman-teman dan atasan terhadap penggunaan APD ada, karena mereka selalu mengingatkan." (Adi, 09/06/2025)

"Ada pengaruh dari teman-teman dan atasan terhadap penggunaan APD, karena kami

saling mengingatkan untuk memakainya." (Fmn, 16/06/2025)

Dari ketiga pernyataan tersebut, terlihat bahwa budaya kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur bersifat kolektif, partisipatif, dan normatif, di mana norma keselamatan ditegakkan secara bersama-sama. Budaya saling mengingatkan dalam penggunaan APD merupakan wujud konkret dari nilai kebersamaan dan solidaritas kerja yang berfungsi sebagai pelindung terhadap risiko kecelakaan kerja.

Secara sosiologis, hal ini mencerminkan terbentuknya budaya keselamatan kerja (safety culture) yang tidak hanya ditopang oleh aturan formal, tetapi juga oleh nilai dan praktik sosial yang terus dipelihara melalui interaksi antarindividu. Budaya ini memperkuat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan karena pelaksanaannya tidak bergantung pada pengawasan otoritatif semata, tetapi juga pada dukungan dan pengawasan rekan sejawat (Setiawan, Handayani, and Massa 2023).

Budaya kerja di lingkungan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur ditandai oleh adanya mekanisme sosial berupa tindakan saling mengingatkan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD). Praktik ini mencerminkan terbentuknya kesadaran kolektif dan nilai kebersamaan yang menempatkan keselamatan kerja sebagai tanggung jawab bersama, bukan semata-mata tanggung jawab individu (Herliany 2008).

Informan Ryd menegaskan bahwa peringatan terhadap rekan yang tidak menggunakan APD didasari pada pentingnya menjaga keselamatan diri. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai keselamatan telah menjadi bagian dari kesadaran bersama yang tumbuh melalui proses interaksi sosial di tempat kerja. Sementara itu, pernyataan Adi dan Fmn menunjukkan adanya konsistensi dalam penerapan mekanisme pengawasan informal, yaitu melalui pengingat dari rekan kerja, bukan hanya dari atasan. Ini memperlihatkan bahwa budaya kerja di lingkungan tersebut memiliki kekuatan normatif yang berasal dari dalam kelompok kerja itu sendiri. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Jika ada rekan yang tidak menggunakan APD, biasanya akan diingatkan bahwa penggunaan APD sangat penting untuk keselamatan." (Ryd, 02/06/2025)

"Jika ada rekan yang tidak menggunakan APD, maka akan diingatkan untuk memakainya." (Adi, 09/06/2025)

"Sebagai rekan kerja, saya dan yang lain selalu mengingatkan untuk memakai APD jika ada yang tidak menggunakannya." (Fmn, 16/06/2025)

Dalam konteks sosiologis, tindakan saling mengingatkan ini merupakan bentuk dari kontrol sosial horizontal yang berperan penting dalam menegakkan norma-norma keselamatan kerja. Budaya kerja yang memfasilitasi komunikasi terbuka, hubungan kerja yang egaliter, serta solidaritas antarpekerja memungkinkan terciptanya iklim kerja yang mendukung kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, tanpa menimbulkan konflik atau resistensi.

Lebih jauh, mekanisme saling mengingatkan tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak hanya dipahami sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan formal, melainkan telah dimaknai secara substantif sebagai kebutuhan dan nilai bersama yang harus dijaga oleh semua anggota tim. Budaya kerja seperti ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman karena dibangun dari bawah (bottom-up), melalui relasi sosial yang bersifat suportif dan partisipatif (Sarbiah 2023).

Adanya keragaman dalam persepsi terhadap nilai-nilai yang mendasari keselamatan kerja di lingkungan petugas kebersihan. Mayoritas informan menyebut bahwa tidak terdapat nilai atau pandangan tertentu yang secara eksplisit mendorong atau menghambat praktik keselamatan kerja. Namun, terdapat pengecualian penting yang diungkap oleh salah satu

informan, yakni adanya pandangan bahwa penggunaan alat pelindung diri (APD) tidak terlalu penting saat mengangkut sampah (Wahana and Kusbaryanto 2021).

Pandangan semacam ini menjadi indikator adanya budaya kerja implisit yang berpotensi melemahkan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja. Ketika sebagian pekerja menganggap bahwa penggunaan APD tidak esensial untuk aktivitas rutin seperti mengangkut sampah, maka nilai keselamatan kerja belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai norma kolektif. Sikap ini mencerminkan bahwa keselamatan masih dianggap sebagai pilihan personal, bukan sebagai tanggung jawab sosial atau budaya kerja bersama. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Tidak terdapat nilai atau pandangan tertentu di tempat kerja yang menghambat maupun mendorong keselamatan kerja." (Ryd, 02/06/2025)

"Di tempat kerja terdapat pandangan bahwa penggunaan APD tidak terlalu penting saat mengangkut sampah, yang dapat menghambat penerapan keselamatan kerja." (Adi, 09/06/2025)

"Tidak terdapat nilai atau pandangan tertentu di tempat kerja yang mendorong atau menghambat keselamatan kerja." (Fmn, 16/06/2025)

Lebih jauh, perbedaan persepsi ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang terbentuk di lapangan bersifat parsial dan belum homogen. Sebagian besar pekerja mungkin menjalankan prosedur keselamatan sebagai kebiasaan mekanis tanpa landasan nilai yang kuat, sehingga ketika tidak ada pengawasan atau ketika pekerjaan dianggap "tidak berbahaya", kepatuhan terhadap keselamatan cenderung diabaikan. Ini dapat menjadi celah yang menghambat terbentuknya budaya keselamatan kerja yang utuh dan berkelanjutan.

Dalam perspektif sosiologis, keberadaan pandangan yang menganggap penggunaan APD tidak penting menunjukkan lemahnya internalisasi nilai keselamatan dalam struktur budaya kerja. Budaya kerja semacam ini cenderung mengandalkan regulasi eksternal (pengawasan dan instruksi) ketimbang membangun kesadaran intrinsik di antara pekerja. Hal ini berisiko menciptakan ketergantungan terhadap kontrol formal, sementara motivasi pribadi untuk menjaga keselamatan kerja tetap rendah (Nusantara, Andriyani, and Srisantyorini 2025).

Sebaliknya, pernyataan informan lain yang tidak menemukan nilai tertentu yang mendorong atau menghambat dapat dimaknai sebagai indikasi kekosongan budaya keselamatan. Dalam kondisi ini, praktik keselamatan kerja bisa berjalan secara prosedural, tetapi tanpa dukungan nilai yang mengakar. Ini menjadi tantangan serius, karena budaya keselamatan yang efektif seharusnya dibangun melalui nilai-nilai kolektif yang diyakini, dipraktikkan, dan diwariskan dalam lingkungan kerja (Dihartawan 2018).

Perubahan Sosial dan Pengaruhnya terhadap Praktik Keselamatan Kerja

Perubahan dalam cara bekerja maupun aturan kerja telah menjadi bagian dari dinamika keseharian para petugas kebersihan. Perubahan ini bukan hanya bersifat teknis, seperti penyesuaian rute kerja atau alokasi lokasi penugasan, melainkan juga mengandung dimensi sosial yang lebih luas yang mencerminkan proses perubahan sosial di lingkungan kerja (Wahana and Kusbaryanto 2021).

Informan Ryd dan Fmn menyampaikan secara umum bahwa mereka mengalami perubahan dalam cara bekerja dan aturan kerja, sementara Adi menyoroti secara lebih spesifik adanya perpindahan lokasi atau rute kerja sebagai bentuk dari perubahan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dan adaptasi dalam sistem kerja yang tidak lagi bersifat statis. Perubahan-perubahan ini merefleksikan bentuk respon institusi terhadap perkembangan sosial seperti urbanisasi, peningkatan volume sampah, atau kebutuhan akan

efisiensi layanan publik. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:
"Selama ini saya melihat adanya perubahan dalam cara bekerja maupun aturan kerja."
(Ryd, 02/06/2025)

"Saya melihat adanya perubahan dalam cara atau aturan kerja, terutama terkait perpindahan lokasi atau rute kerja." (Adi, 09/06/2025)

"Saya melihat adanya perubahan dalam cara bekerja atau aturan kerja selama ini."
(Fmn, 16/06/2025)

Secara sosiologis, perubahan dalam struktur kerja seperti perpindahan rute atau penyesuaian sistem kerja merupakan bagian dari perubahan sosial mikro yang berdampak langsung pada pekerja di lapangan. Dalam konteks ini, petugas kebersihan menjadi aktor yang harus mampu beradaptasi dengan tuntutan baru, termasuk perubahan ritme kerja, lingkungan kerja yang berbeda, serta ekspektasi terhadap standar keselamatan yang mungkin juga berubah. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut menjadi indikator penting dalam membangun budaya kerja yang responsif terhadap keselamatan.

Perubahan sosial yang terjadi juga mendorong lahirnya kesadaran baru terhadap pentingnya keselamatan kerja. Misalnya, ketika terjadi rotasi lokasi kerja, maka potensi risiko kerja pun berubah, sehingga pengetahuan dan kesadaran terhadap penggunaan APD, strategi perlindungan diri, dan komunikasi di tempat kerja perlu terus diperbarui. Dengan kata lain, perubahan aturan dan cara kerja turut memengaruhi cara pandang pekerja terhadap keselamatan—dari sekadar rutinitas teknis menjadi bagian dari proses adaptasi sosial (Tanjung and Susilawati 2024).

Lebih jauh, perubahan ini tidak hanya mencerminkan upaya pembaruan struktural dari organisasi, tetapi juga menunjukkan adanya proses modernisasi kerja yang menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara sosial dan kultural. Dalam kerangka ini, praktik keselamatan kerja tidak dapat dilepaskan dari konteks perubahan sosial yang lebih luas, di mana pekerja dituntut untuk bersikap fleksibel, adaptif, serta mampu membentuk pemahaman baru terhadap risiko dan perlindungan diri (Rosana 2015).

Adanya kesenjangan antara perubahan sosial yang terjadi dalam sistem kerja dan kesiapan institusional dalam memberikan dukungan edukatif terkait keselamatan kerja. Ketiganya mengaku belum pernah mendapatkan pelatihan atau penyuluhan secara formal tentang keselamatan kerja, meskipun informan Fmn menyebut adanya pengingat rutin dari pihak atasan. Hal ini menandakan bahwa perubahan sosial dalam bentuk peningkatan perhatian terhadap keselamatan belum sepenuhnya terintegrasi dalam bentuk kebijakan pelatihan atau program edukatif yang sistematis. Sebagaimana ungkapan informan Ryd dan Adi berikut ini:

"Saya belum pernah mendapatkan pelatihan atau penyuluhan terkait keselamatan kerja." (Ryd, 02/06/2025)

"Saya belum pernah mendapatkan pelatihan atau penyuluhan terkait keselamatan kerja." (Adi, 09/06/2025)

Dalam konteks perubahan sosial, modernisasi sistem pengelolaan kebersihan dan meningkatnya tuntutan profesionalisme di sektor pelayanan publik semestinya diikuti oleh peningkatan kapasitas tenaga kerja, terutama dalam hal pengetahuan dan keterampilan keselamatan kerja. Ketidakhadiran pelatihan secara formal justru menunjukkan adanya ketimpangan dalam proses transisi menuju sistem kerja yang lebih modern dan aman. Hal ini memperlihatkan bahwa perubahan tidak hanya terjadi dalam bentuk prosedur dan struktur, tetapi juga menuntut perubahan pada aspek kognitif dan afektif para pekerja, yaitu

kesadaran dan pemahaman terhadap risiko serta cara mengelolanya.

Fenomena ini juga menunjukkan bahwa keselamatan kerja masih diperlakukan sebagai tanggung jawab individual, bukan sebagai sistem kolektif yang harus dibangun secara institusional. Ketika pengingat hanya diberikan secara verbal dan tidak disertai dengan peningkatan kapasitas formal melalui pelatihan atau penyuluhan, maka ada risiko bahwa pemahaman pekerja terhadap standar keselamatan menjadi tidak merata, bahkan bersifat normatif tanpa dasar teknis yang kuat (Khunaini et al. 2024).

Dari perspektif sosiologis, situasi ini mencerminkan adanya ketertinggalan institusional dalam mengikuti irama perubahan sosial. Dalam masyarakat yang mengalami transformasi menuju sistem kerja yang lebih kompleks dan berisiko tinggi, absennya pelatihan keselamatan kerja menjadi indikator lemahnya investasi sosial terhadap kesejahteraan pekerja. Padahal, pelatihan adalah bentuk transfer pengetahuan sekaligus pembentukan habitus baru yang memungkinkan pekerja menyesuaikan diri secara berkelanjutan dengan perubahan lingkungan kerja (Simbolon, Harramain, and Sonjaya 2024).

Selain itu, pernyataan Fmn tentang adanya pengingat dari atasan, meski tanpa pelatihan formal, menunjukkan bahwa terdapat upaya informal dalam menginternalisasi nilai-nilai keselamatan. Namun, mekanisme informal ini tidak dapat sepenuhnya menggantikan pentingnya pelatihan yang terstruktur, karena hanya bersifat pengingat sesaat, bukan penguatan pemahaman jangka panjang. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Saya belum pernah mendapatkan pelatihan atau penyuluhan terkait keselamatan kerja, namun sering diingatkan." (Fmn, 16/06/2025)

Adanya kesadaran kolektif bahwa perhatian dan pengawasan terhadap keselamatan kerja telah mengalami peningkatan dalam beberapa waktu terakhir. Peningkatan ini secara eksplisit ditunjukkan melalui tindakan pengingat rutin dari atasan, khususnya terkait penggunaan alat pelindung diri (APD). Hal ini dapat dimaknai sebagai bagian dari proses perubahan sosial di lingkungan kerja petugas kebersihan, yang ditandai dengan pergeseran cara pandang institusi terhadap pentingnya keselamatan kerja.

Dalam konteks ini, perubahan sosial tercermin pada pergeseran struktur komunikasi dan relasi kuasa antara atasan dan pekerja. Jika sebelumnya keselamatan kerja mungkin hanya bersifat normatif dan menjadi tanggung jawab individu, maka kini ia mulai memperoleh ruang yang lebih besar dalam praktik keseharian melalui interaksi sosial yang menekankan pada pengawasan dan pengingatan. Tindakan ini menunjukkan adanya penguatan peran sosial atasan sebagai agen perubahan yang turut membentuk budaya kerja yang lebih sadar keselamatan. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Saat ini perhatian dan pengawasan terhadap keselamatan kerja lebih meningkat dibandingkan sebelumnya." (Ryd, 02/06/2025)

"Saat ini perhatian dan pengawasan terhadap keselamatan kerja lebih meningkat dibandingkan dulu, karena kami selalu diingatkan agar memakai APD." (Adi, 09/06/2025)

"Saat ini perhatian dan pengawasan terhadap keselamatan kerja lebih baik dibandingkan sebelumnya." (Fmn, 16/06/2025)

Perubahan ini juga bisa ditafsirkan sebagai bentuk adaptasi organisasi terhadap meningkatnya kompleksitas risiko kerja di sektor layanan publik, khususnya dalam pekerjaan petugas kebersihan yang kerap bersentuhan langsung dengan limbah dan potensi bahaya lainnya. Dengan meningkatnya kesadaran terhadap pentingnya keselamatan, tercipta

pula lingkungan kerja yang lebih mendukung praktik-praktik keselamatan yang konsisten.

Namun demikian, penting dicatat bahwa perubahan sosial yang terjadi masih bersifat top-down, artinya inisiatif untuk meningkatkan perhatian terhadap keselamatan lebih banyak datang dari pengawasan atasan, bukan dari kesadaran intrinsik pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi budaya kerja menuju budaya keselamatan yang ideal masih berada dalam tahap awal, di mana peran kontrol sosial masih lebih dominan daripada penginternalisasian nilai secara personal (Burhanuddin 2022).

Dari sudut pandang teori perubahan sosial, fenomena ini mencerminkan fase transisi di mana norma-norma lama yang cenderung permisif terhadap risiko kerja mulai bergeser ke arah standar baru yang lebih menekankan pada perlindungan tenaga kerja. Dalam fase ini, penguatan struktur pengawasan dan regulasi memainkan peran penting sebagai pengungkit perubahan. Namun untuk menjamin keberlanjutan perubahan tersebut, perlu ada proses internalisasi nilai keselamatan melalui pelatihan, pendidikan, dan praktik kolektif yang berkelanjutan.

Adanya pengakuan yang positif terhadap peran perkembangan teknologi dan alat kerja dalam menunjang aktivitas kerja sehari-hari. Mereka secara konsisten menilai bahwa teknologi memberikan kemudahan, memperlancar pekerjaan, dan membantu efisiensi kerja. Pandangan ini tidak hanya merefleksikan respons atas perubahan teknis dalam pekerjaan, tetapi juga menunjukkan adanya proses perubahan sosial yang lebih luas yang terjadi dalam budaya kerja mereka. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Perkembangan teknologi atau alat kerja dalam pekerjaan sehari-hari sangat membantu dan mempermudah pekerjaan." (Ryd, 02/06/2025)

"Perkembangan teknologi atau alat kerja dalam pekerjaan sehari-hari sangat memperlancar kegiatan dalam bekerja." (Adi, 09/06/2025)

"Perkembangan teknologi atau alat kerja saat ini sudah bagus dan sangat membantu dalam pekerjaan sehari-hari." (Fmn, 16/06/2025)

Dalam konteks sosiologis, penerimaan terhadap teknologi merupakan bagian dari transformasi budaya kerja yang dipengaruhi oleh modernisasi dan inovasi. Teknologi kerja tidak hanya dimaknai sebagai alat bantu fisik, melainkan juga sebagai simbol kemajuan, efisiensi, dan profesionalisme. Adanya teknologi baru secara perlahan menggeser cara-cara kerja manual tradisional ke arah mekanisasi, yang pada gilirannya juga membawa pengaruh terhadap kesadaran akan keselamatan kerja.

Dengan teknologi yang lebih canggih dan sesuai standar, risiko kerja yang sebelumnya tinggi dapat diminimalkan. Misalnya, alat angkut yang ergonomis dapat mengurangi risiko cedera punggung, sementara alat pelindung modern memberikan kenyamanan lebih bagi pekerja. Hal ini berarti bahwa teknologi berperan sebagai mediasi penting dalam membentuk praktik keselamatan kerja yang lebih aman dan efektif. Seiring dengan itu, muncul pula pergeseran nilai kerja, dari semata kekuatan fisik menuju kerja yang lebih berbasis kecermatan, pengoperasian alat, dan pemeliharaan keselamatan diri (Radhwa and Al-G 2024).

Lebih jauh, sikap positif terhadap teknologi juga menunjukkan adanya kapasitas adaptif pekerja dalam merespons perubahan sosial. Petugas kebersihan tidak menolak kehadiran teknologi baru, melainkan menerimanya sebagai bagian dari dinamika kerja yang mempermudah tugas dan meningkatkan kenyamanan. Ini menjadi indikator penting dari keberlangsungan perubahan sosial yang bersifat progresif—di mana pekerja bukan hanya menjadi objek, tetapi juga subjek yang aktif dalam mengembangkan budaya kerja yang lebih modern dan aman (Cahyono 2016).

Namun demikian, penting pula untuk mencermati bahwa penerimaan terhadap teknologi belum tentu diikuti oleh pelatihan formal yang memadai. Tanpa pemahaman teknis yang kuat, penggunaan teknologi justru bisa menciptakan risiko baru. Oleh karena itu, pergeseran budaya kerja ke arah yang lebih modern dan berbasis teknologi harus diiringi dengan penguatan kapasitas pekerja, baik melalui pelatihan keterampilan maupun pemahaman risiko kerja yang mungkin timbul dari penggunaan alat (Mula and Ristiani 2025).

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja telah membawa dampak signifikan terhadap cara pandang mereka terhadap pentingnya keselamatan kerja. Ketiga informan secara eksplisit menyatakan bahwa perubahan tersebut telah membentuk kesadaran baru yang lebih kuat dalam memaknai keselamatan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari proses kerja sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa perubahan sosial tidak hanya menghasilkan transformasi dalam struktur kerja dan prosedur, tetapi juga mengubah cara individu memahami dan memaknai keselamatan secara personal (Sarbiah 2023).

Dalam perspektif sosiologis, hal ini dapat dimaknai sebagai proses internalisasi nilai-nilai baru yang lahir dari dinamika sosial dan organisasi. Keselamatan kerja yang dulunya mungkin dianggap sebagai aturan administratif atau formalitas kini mulai dihayati sebagai kebutuhan riil yang berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup dan kesehatan pekerja. Proses ini memperlihatkan bahwa perubahan sosial telah memengaruhi konstruksi makna atas praktik kerja — dari sekadar "bekerja menyelesaikan tugas" menjadi "bekerja dengan aman dan bertanggung jawab (Setiyani 2024)."

Lebih jauh, pernyataan informan Adi yang mengaitkan keselamatan kerja dengan upaya menghindari kecelakaan menunjukkan munculnya kesadaran risiko. Kesadaran ini penting dalam pembentukan habitus baru dalam budaya kerja — yaitu kebiasaan, sikap, dan perilaku yang terbentuk dari interaksi berulang dengan realitas kerja yang berubah. Dalam hal ini, pekerja mulai menyadari bahwa keselamatan bukan hanya instruksi dari atasan, tetapi juga bagian dari logika kerja sehari-hari yang rasional dan perlu. Sebagaimana ungkapan informan Adi berikut ini:

"Perubahan-perubahan tersebut berdampak pada cara saya memandang pentingnya keselamatan kerja, karena bekerja dengan baik dapat menghindarkan dari risiko kecelakaan." (Adi, 09/06/2025)

Sementara itu, pandangan informan Fmn bahwa perubahan telah berjalan dengan baik menunjukkan adanya penerimaan terhadap dinamika kerja baru, sekaligus penguatan nilai keselamatan sebagai sesuatu yang layak diperjuangkan. Hal ini mencerminkan bahwa dalam proses perubahan sosial yang terjadi, telah terjadi pergeseran makna keselamatan kerja dari yang bersifat eksternal (peraturan atau pengawasan) menjadi lebih internal dan bersifat reflektif. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Perubahan-perubahan yang terjadi berdampak positif pada cara saya memandang pentingnya keselamatan kerja, karena perubahan tersebut sudah berjalan dengan baik." (Fmn, 16/06/2025)

Situasi ini juga mengindikasikan adanya transformasi kognitif dan afektif dalam diri pekerja. Mereka tidak hanya tahu bahwa keselamatan itu penting, tetapi juga merasakan dan menyadari bahwa hal tersebut merupakan bagian dari kualitas kerja mereka. Dengan demikian, perubahan sosial yang berlangsung, baik melalui peningkatan pengawasan, penggunaan teknologi, atau penyesuaian sistem kerja, telah membentuk cara berpikir baru mengenai pentingnya menjaga diri dan lingkungan kerja yang aman.

Dengan kata lain, keselamatan kerja kini dimaknai tidak hanya sebagai kewajiban

institusional, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral dan sosial pekerja terhadap diri sendiri dan rekan kerja lainnya. Ini merupakan indikasi bahwa perubahan sosial telah menumbuhkan budaya keselamatan kerja yang lebih berakar, bukan sekadar bersifat prosedural (Simbolon, Harramain, and Sonjaya 2024).

Tantangan Sosial dan Budaya dalam Keselamatan Kerja

Mereka tidak menghadapi kendala atau tantangan dalam menerapkan keselamatan kerja mencerminkan sebuah realitas sosial yang menarik untuk dianalisis secara mendalam. Pada satu sisi, jawaban ini dapat ditafsirkan sebagai bentuk penerimaan terhadap sistem kerja dan norma keselamatan yang sudah terbentuk dan dianggap berjalan dengan baik. Namun pada sisi lain, pernyataan ini juga dapat menunjukkan adanya proses normalisasi risiko dalam budaya kerja yang ada, di mana potensi bahaya dianggap sebagai bagian dari rutinitas kerja yang tidak lagi dipersoalkan. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Saya tidak menghadapi kendala atau tantangan dalam menerapkan keselamatan kerja." (Ryd, 02/06/2025)

"Saya tidak menghadapi kendala atau tantangan dalam menerapkan keselamatan kerja." (Adi, 09/06/2025)

"Saat ini saya tidak menghadapi kendala dalam menerapkan keselamatan kerja." (Fmn, 16/06/2025)

Dalam konteks kerja petugas kebersihan, pekerjaan yang mengandung risiko tinggi—seperti paparan terhadap limbah, bahan kimia, dan potensi cedera fisik—seharusnya menuntut perhatian besar terhadap tantangan-tantangan keselamatan. Ketika para pekerja menyatakan tidak ada tantangan, hal ini bisa mengindikasikan bahwa nilai-nilai keselamatan kerja telah terinternalisasi secara kuat dalam budaya kerja mereka, sehingga tindakan-tindakan preventif dan penggunaan alat pelindung diri menjadi bagian dari rutinitas yang tidak lagi dianggap sebagai hambatan.

Namun demikian, penolakan terhadap keberadaan tantangan juga bisa diartikan sebagai bentuk underreporting atau minimisasi risiko yang terjadi secara kultural. Dalam budaya kerja tertentu, terutama yang terbentuk secara kolektif dan berorientasi pada loyalitas terhadap institusi atau solidaritas kelompok, mengakui adanya kendala dapat dianggap sebagai bentuk keluhan atau ketidaksetiaan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini, sikap diam atau penerimaan terhadap kondisi kerja berisiko bisa jadi merupakan cerminan dari nilai budaya seperti nrimo, ketahanan sosial, atau semangat gotong royong, yang meminimalkan persepsi ancaman demi menjaga harmoni kerja (Soepini and Kulsum 2023).

Lebih jauh, narasi "tidak ada kendala" juga dapat dipahami sebagai bentuk keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keselamatan, setidaknya dalam persepsi para pekerjanya. Ini menunjukkan bahwa pendekatan keselamatan yang diintegrasikan secara sistemik—melalui pengawasan rutin, penyediaan APD, dan komunikasi yang baik antara atasan dan pekerja—telah membentuk rasa aman secara kolektif. Namun penting untuk mempertanyakan apakah rasa aman ini bersifat objektif atau hanya perseptual, sebab dalam banyak kasus, ketidaktahuan terhadap standar keselamatan kerja juga dapat menciptakan rasa aman yang semu (Raharjo 2014).

Tidak ada tekanan dari lingkungan kerja dalam menjalankan prosedur keselamatan kerja mengindikasikan terbentuknya budaya kerja yang relatif suportif dan tidak represif. Dalam konteks kerja petugas kebersihan, yang secara umum berada pada level pekerjaan informal atau berisiko rendah terhadap pengawasan ketat, ketiadaan tekanan justru memberi ruang bagi pembentukan kesadaran keselamatan yang lebih bersifat kolektif dan otonom.

Sebagaimana ungkapan informan Ryd dan Fmn berikut ini:

"Tidak ada tekanan dari lingkungan kerja yang menyulitkan saya dalam menjalankan prosedur keselamatan." (Ryd, 02/06/2025)

"Tidak ada tekanan dari lingkungan kerja yang menyulitkan saya dalam menjalankan prosedur keselamatan." (Fmn, 16/06/2025)

Khususnya pada pernyataan informan Adi yang menambahkan bahwa di lingkungan kerja mereka justru saling mengingatkan, ini memperlihatkan bahwa kontrol terhadap keselamatan kerja tidak melulu datang dari otoritas atau atasan, melainkan dari relasi horizontal antarpekerja. Fenomena ini dapat dimaknai sebagai bentuk budaya kerja kolegal, di mana solidaritas antarpekerja menjadi fondasi utama dalam menjaga disiplin dan keselamatan di lapangan. Sebagaimana ungkapan informan Adi berikut ini:

"Tidak ada tekanan dari lingkungan kerja yang menyulitkan saya menjalankan prosedur keselamatan, justru kami saling mengingatkan." (Adi, 09/06/2025)

Lebih jauh, dalam kerangka budaya organisasi, ketiadaan tekanan eksternal sering kali mencerminkan bahwa aturan keselamatan sudah diterima sebagai bagian dari rutinitas dan nilai bersama. Dalam hal ini, pekerja tidak merasa terpaksa untuk mematuhi prosedur keselamatan, melainkan menjalankannya secara sukarela sebagai bagian dari tanggung jawab sosial terhadap diri sendiri dan rekan kerja. Hal ini menunjukkan adanya proses internalisasi nilai-nilai keselamatan dalam budaya kerja yang berkembang di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur.

Dari sudut pandang sosiologis, kondisi seperti ini menandakan keberadaan iklim psikologis positif dalam tempat kerja. Ketika tidak ada tekanan sosial atau intimidasi yang menghambat pelaksanaan keselamatan kerja, maka ruang untuk membangun kesadaran kritis terhadap risiko kerja menjadi lebih terbuka. Para pekerja dapat berkomunikasi secara terbuka, saling mengingatkan, dan belajar dari pengalaman tanpa rasa takut dikucilkan atau ditekan oleh lingkungan sosial mereka (Rosyid and Lestari 2001).

Namun, penting untuk dicermati bahwa ketiadaan tekanan juga bisa menutupi adanya potensi bahaya yang tak disadari. Dalam beberapa kasus, budaya kerja yang terlalu longgar bisa menyebabkan munculnya zona nyaman terhadap bahaya-bahaya kerja yang tidak kasat mata, sehingga keselamatan kerja dijalankan bukan atas dasar kedisiplinan struktural, melainkan pada inisiatif individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tetap memberikan penguatan melalui edukasi berkelanjutan, pelatihan, dan pengawasan yang bersifat suportif, bukan koersif.

Pelanggaran terhadap prosedur keselamatan kerja tidak dibiarkan begitu saja, tetapi direspons secara sosial oleh rekan kerja dan secara struktural oleh atasan. Respon berupa nasihat, teguran, maupun sikap tegas ini menunjukkan adanya sistem pengendalian sosial yang bersifat informal sekaligus formal dalam budaya kerja petugas kebersihan. Dengan kata lain, keselamatan kerja bukan hanya menjadi domain tanggung jawab individu, tetapi juga bagian dari perhatian kolektif dalam komunitas kerja (Setyarso 2020).

Dari sisi budaya kerja, perilaku saling menasihati antarpekerja memperlihatkan adanya nilai gotong royong dan solidaritas sosial yang masih kuat melekat di lingkungan kerja. Dalam budaya Indonesia, bentuk pengawasan horizontal seperti ini sering menjadi mekanisme sosial yang efektif untuk menegakkan norma, terutama dalam lingkungan kerja yang bersifat komunal. Ketika teman kerja mengingatkan rekannya yang melanggar, hal ini tidak hanya menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan orang lain, tetapi juga merupakan bagian dari pemeliharaan keharmonisan dan kestabilan sosial di tempat kerja. Sebagaimana ungkapan informan Ryd, Adi, dan Fmn berikut ini:

"Saat terjadi pelanggaran keselamatan kerja, teman atau atasan biasanya menasihati dan mengingatkan pentingnya keselamatan diri dalam bekerja." (Ryd, 02/06/2025)

"Saat terjadi pelanggaran keselamatan kerja, biasanya teman memberikan nasihat dan atasan memberikan teguran." (Adi, 09/06/2025)

"Saat terjadi pelanggaran keselamatan kerja, atasan selalu memberikan sikap tegas." (Fmn, 16/06/2025)

Sementara itu, tindakan tegas dari atasan menunjukkan bahwa struktur organisasi juga memainkan peran penting dalam menjaga standar keselamatan kerja. Teguran atau tindakan disipliner yang diberikan kepada pelanggar menunjukkan bahwa keselamatan dipandang sebagai isu serius yang perlu ditegakkan, bukan sekadar formalitas administratif. Hal ini memperlihatkan bahwa ada konsistensi antara nilai sosial dan regulasi organisasi dalam menanggapi pelanggaran, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembentukan budaya keselamatan kerja yang partisipatif dan berlapis.

Namun, perlu dicermati bahwa bentuk penanganan pelanggaran yang bersifat nasihat dan teguran tersebut juga menyiratkan adanya upaya penyelesaian masalah secara non-konflikual. Dalam konteks budaya lokal, pendekatan persuasif dan tidak konfrontatif sering dianggap lebih bijak agar tidak menciptakan ketegangan antarindividu. Di satu sisi, hal ini mencerminkan kearifan lokal dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis. Tetapi di sisi lain, pendekatan semacam ini juga memiliki keterbatasan bila tidak disertai dengan tindak lanjut atau sistem monitoring yang kuat, terutama dalam kasus pelanggaran berulang atau sikap lalai yang kronis.

Lebih jauh, tanggapan terhadap pelanggaran juga dapat dilihat sebagai refleksi dari tingkat kesadaran keselamatan yang berkembang di lingkungan kerja tersebut. Ketika pelanggaran ditanggapi secara aktif—baik oleh teman kerja maupun atasan—ini menunjukkan bahwa norma keselamatan telah menjadi bagian dari sistem nilai yang hidup dan diterapkan secara nyata dalam kehidupan kerja sehari-hari. Praktik ini memperkuat habitual safety culture, yakni budaya keselamatan yang tidak hanya bersifat prosedural tetapi sudah melekat dalam praktik kerja harian (Nugraha 2020).

Penggunaan alat pelindung diri (APD) tidak mengganggu kenyamanan kerja menunjukkan adanya proses internalisasi nilai keselamatan kerja dalam budaya kerja sehari-hari petugas kebersihan. Dalam konteks ini, APD tidak lagi dipandang sebagai beban atau kewajiban administratif semata, melainkan telah menjadi bagian dari rutinitas kerja yang diterima dan dijalani dengan kesadaran penuh (Tanjung and Susilawati 2024).

Informan Ryd menyebut bahwa penggunaan APD sudah menjadi kebiasaan. Ini mencerminkan keberhasilan pembiasaan melalui interaksi sosial berulang, yang dalam perspektif sosiologis dapat dikategorikan sebagai proses habituaisasi—yakni saat tindakan berulang menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari yang tak lagi dipertanyakan. Budaya kerja yang terbentuk dari kebiasaan ini menjadi landasan sosial yang kuat dalam menciptakan konsistensi terhadap praktik keselamatan. Sebagaimana ungkapan informan Ryd berikut ini:

"Penggunaan APD tidak mengganggu kenyamanan kerja karena sudah menjadi kebiasaan." (Ryd, 02/06/2025)

Sementara itu, pernyataan Adi menunjukkan dimensi yang lebih reflektif. Ia menyatakan bahwa penggunaan APD membuatnya merasa aman dan merupakan bagian dari kesadaran akan keselamatan diri. Ini mencerminkan tahap lanjut dari pembiasaan, yaitu internalisasi nilai, di mana pekerja tidak hanya mengikuti aturan karena tekanan atau instruksi, tetapi karena adanya pemahaman personal terhadap pentingnya perlindungan diri.

Dalam hal ini, keselamatan kerja menjadi bagian dari identitas profesional dan moral pekerja. Sebagaimana ungkapan informan Adi berikut ini:

"Penggunaan APD tidak mengganggu kenyamanan kerja, karena saya merasa aman dan sadar akan pentingnya keselamatan diri." (Adi, 09/06/2025)

Selanjutnya, pernyataan Fmn menegaskan bahwa penggunaan APD adalah keharusan. Hal ini menekankan aspek normatif dan struktural dari budaya kerja, di mana peraturan yang ada tidak hanya dipatuhi karena kewajiban formal, tetapi juga telah diterima sebagai bagian dari sistem nilai kolektif dalam lingkungan kerja. Ketika suatu tindakan dipandang sebagai "memang harus dilakukan," maka hal itu menunjukkan bahwa norma keselamatan telah terinstitusionalisasi secara sosial. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Penggunaan APD tidak mengganggu kenyamanan kerja karena memang diharuskan untuk memakainya." (Fmn, 16/06/2025)

Dari ketiga pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa tantangan sosial dan budaya terkait penggunaan APD telah berhasil diminimalkan melalui pendekatan kolektif berbasis nilai, kebiasaan, dan struktur. Tidak ada resistensi terhadap penggunaan APD justru menunjukkan bahwa tantangan telah diatasi bukan dengan pendekatan paksaan, tetapi dengan normalisasi budaya keselamatan. Budaya ini bersifat suportif, partisipatif, dan tidak represif—yang membuat pekerja merasa nyaman dan aman tanpa tekanan.

Namun, penting dicermati bahwa penerimaan terhadap penggunaan APD tidak boleh membuat pengawasan atau evaluasi terhadap standar keselamatan menjadi stagnan. Kesadaran yang sudah terbangun perlu terus didukung oleh penyegaran informasi, pelatihan rutin, dan penyediaan APD yang berkualitas agar tidak terjadi penurunan motivasi atau munculnya ketidaknyamanan baru yang tidak terungkap karena telah tertutupi oleh narasi "kebiasaan" (Tanjung and Susilawati 2024).

Strategi Adaptasi terhadap Perubahan Sosial dan Budaya

Adanya variasi dalam strategi adaptasi terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), yang dapat dimaknai sebagai bentuk respon personal terhadap perubahan sosial dan budaya dalam konteks kerja. Ketika penerapan APD menjadi bagian dari budaya keselamatan yang terus berkembang, respons pekerja terhadap kenyamanan penggunaan APD menjadi indikator penting dalam menilai tingkat keberterimaan dan efektivitas budaya tersebut (Azhari and Mustofa 2023).

Informan Ryd menyatakan tidak merasa terbebani menggunakan APD dan tidak mengambil tindakan khusus. Ini menunjukkan bahwa dirinya telah berhasil menyesuaikan diri dengan perubahan budaya kerja dan telah menginternalisasi penggunaan APD sebagai bagian dari rutinitas yang tidak mengganggu. Dalam perspektif adaptasi budaya, sikap ini mencerminkan strategi akomodatif pasif, di mana individu menerima perubahan tanpa perlawanan dan menjadikannya sebagai kebiasaan baru yang tidak membutuhkan penyesuaian tambahan. Sebagaimana ungkapan informan Ryd berikut ini:

"Saya tidak merasa tidak nyaman atau terbebani dengan penggunaan APD, sehingga tidak ada tindakan khusus yang saya lakukan." (Ryd, 02/06/2025)

Berbeda dengan itu, informan Adi memperlihatkan bentuk adaptasi yang lebih aktif dan asertif. Ketika merasa tidak nyaman, ia memilih untuk menyampaikan keluhannya kepada atasan guna memperoleh APD yang lebih nyaman. Ini adalah contoh dari strategi adaptasi proaktif, di mana pekerja tidak hanya menyesuaikan diri terhadap kondisi yang ada, tetapi juga berusaha mengubah kondisi tersebut agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan kerja. Strategi ini menunjukkan adanya keberdayaan individu dalam lingkungan kerja yang mendukung dialog antara pekerja dan atasan. Sebagaimana ungkapan

informan Adi berikut ini:

"Jika merasa tidak nyaman atau terbebani dengan penggunaan APD, saya menyampaikan kepada atasan untuk mengganti APD dengan yang lebih bagus." (Adi, 09/06/2025)

Sementara itu, informan Fmn menunjukkan strategi kompromistis, yaitu dengan tetap memakai APD saat merasa nyaman, namun melepasnya jika merasa terganggu. Strategi ini menggambarkan adanya dinamika negosiasi antara kebutuhan akan keselamatan dan kenyamanan personal. Sikap ini bisa mencerminkan adanya keterbatasan dalam fasilitas kerja (misalnya kualitas APD yang tidak ergonomis), atau lemahnya pengawasan, sehingga pekerja merasa memiliki ruang untuk menentukan kapan APD digunakan. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Saat ini saya sudah merasa nyaman memakai APD, namun jika merasa kurang nyaman biasanya saya melepasnya." (Fmn, 16/06/2025)

Ketiga strategi adaptasi ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja tidak diterapkan secara seragam atau kaku, melainkan mengalami proses negosiasi yang dipengaruhi oleh pengalaman individu, persepsi kenyamanan, dan sejauh mana organisasi memberi ruang partisipatif kepada pekerja. Dalam konteks perubahan sosial, hal ini juga menunjukkan bagaimana nilai-nilai keselamatan kerja sedang mengalami transisi dari sekadar kepatuhan terhadap aturan menuju praktik yang lebih reflektif, komunikatif, dan manusiawi.

Fenomena ini juga merefleksikan pentingnya agency dalam proses adaptasi budaya kerja. Petugas kebersihan bukanlah objek dari perubahan, melainkan subjek yang aktif menafsirkan, menegosiasikan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut. Maka, organisasi perlu melihat kenyamanan pekerja sebagai bagian dari sistem keselamatan kerja, bukan sekadar pelengkap teknis. Penyediaan APD yang ergonomis dan pembukaan saluran komunikasi antara pekerja dan manajemen menjadi bentuk dukungan terhadap strategi adaptasi yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Adanya kesadaran dan kesiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sosial dan budaya yang terjadi di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks keselamatan kerja. Adaptasi yang dilakukan oleh para petugas kebersihan bukan sekadar bentuk kepatuhan terhadap aturan baru, tetapi juga mencerminkan proses internalisasi nilai dan pembelajaran sosial dalam budaya kerja yang sedang berkembang (Sarbiah 2023).

Informan Ryd menyatakan bahwa dirinya berusaha memahami aturan baru dan beradaptasi dengan pola kerja yang baru. Pernyataan ini menggambarkan strategi adaptasi yang bersifat kognitif dan aktif, di mana individu tidak hanya menerima perubahan secara pasif, tetapi juga melakukan upaya untuk memahami makna dan implikasi dari aturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan adanya agency, atau kemampuan bertindak secara sadar dalam menghadapi dinamika sosial yang terjadi di tempat kerja. Ryd merepresentasikan tipikal pekerja yang tidak hanya mengikuti, tetapi juga ingin mengerti—suatu karakter penting dalam penguatan budaya keselamatan kerja berbasis kesadaran. Sebagaimana ungkapan informan Ryd berikut ini:

"Saya menyesuaikan diri dengan perubahan aturan atau budaya kerja yang baru dengan memahami aturan tersebut dan sebisa mungkin beradaptasi dengan pola kerja yang baru." (Ryd, 02/06/2025)

Sementara itu, Adi menunjukkan strategi adaptasi yang lebih normatif, yakni dengan mengikuti aturan yang berlaku. Meskipun tampak sederhana, pernyataan ini mencerminkan adanya penerimaan terhadap struktur sosial formal yang dibangun oleh organisasi. Dalam

hal ini, Adi memosisikan dirinya sebagai bagian dari sistem kerja yang menuntut kepatuhan terhadap prosedur sebagai bagian dari budaya kolektif. Strategi ini mengindikasikan bentuk adaptasi konformitas, yang meskipun tidak kritis, tetapi menjadi dasar penting dalam membangun budaya kerja yang konsisten dan terstruktur. Sebagaimana ungkapan informan Adi berikut ini:

"Saya menyesuaikan diri dengan perubahan aturan atau budaya kerja yang baru dengan mengikuti aturan yang berlaku." (Adi, 09/06/2025)

Selanjutnya, Fmn menekankan pentingnya memahami aturan terkait keselamatan kerja sebagai bentuk adaptasi. Ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja bukan hanya soal "apa yang harus dilakukan", tetapi juga "mengapa hal itu penting dilakukan". Fmn menunjukkan bentuk adaptasi yang lebih reflektif, di mana aturan dipahami dalam konteks manfaat dan perlindungannya terhadap diri sendiri. Dengan kata lain, pekerja tidak hanya melihat aturan sebagai perintah dari atasan, tetapi sebagai pengetahuan kerja yang perlu dipahami agar dapat melindungi diri secara efektif. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Saya menyesuaikan diri dengan perubahan aturan atau budaya kerja yang baru dengan memahami aturan terkait keselamatan kerja." (Fmn, 16/06/2025)

Ketiga pernyataan tersebut, jika dimaknai secara komprehensif, menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perubahan sosial dan budaya dalam praktik keselamatan kerja terjadi melalui proses bertingkat: mulai dari kepatuhan normatif, pemahaman kognitif, hingga refleksi personal. Proses ini memperlihatkan adanya transformasi budaya kerja yang sebelumnya mungkin berbasis instruksi semata, kini berkembang menjadi budaya yang dipengaruhi oleh kesadaran, pembelajaran, dan tanggung jawab individu.

Dalam perspektif sosiologi kerja, hal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak sekadar menjadi objek dari perubahan kebijakan atau teknologi, tetapi merupakan agen sosial yang aktif membentuk dan merespons perubahan. Strategi adaptasi yang mereka lakukan merupakan bentuk interaksi antara struktur organisasi (aturan, budaya kerja baru) dan aktor individu (pekerja) dalam situasi kerja yang dinamis (Huraerah 2024).

Pentingnya keberadaan dukungan sosial—baik dari atasan maupun rekan kerja—dalam menghadapi tantangan keselamatan kerja sehari-hari. Dukungan ini menjadi bagian integral dari strategi adaptasi pekerja terhadap dinamika sosial dan budaya yang terus berkembang di lingkungan kerja, khususnya dalam kaitannya dengan praktik keselamatan kerja (Mar and Atul 2020).

Informan Ryd dan Adi secara eksplisit menyatakan bahwa mereka memperoleh dukungan dari atasan dan sesama rekan kerja ketika menghadapi tantangan keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perubahan tidak dilakukan secara individual, tetapi merupakan proses sosial yang melibatkan relasi interpersonal dalam komunitas kerja. Bentuk dukungan ini bisa berupa pengingat untuk menggunakan alat pelindung diri (APD), bantuan saat menghadapi kondisi kerja yang berisiko, hingga komunikasi terbuka ketika ada kendala di lapangan. Sebagaimana ungkapan informan Ryd dan Adi berikut ini:

"Dalam menghadapi tantangan keselamatan kerja, saya mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja." (Ryd, 02/06/2025)

"Dalam menghadapi tantangan keselamatan kerja, saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja." (Adi, 09/06/2025)

Sementara itu, informan Fmn menekankan peran atasan sebagai sumber dukungan utama. Ini menegaskan posisi penting atasan dalam struktur sosial organisasi kerja sebagai

figur otoritatif yang tidak hanya mengatur, tetapi juga memberi perlindungan dan motivasi. Dalam konteks ini, dukungan dari atasan dapat diartikan sebagai dukungan struktural yang memperkuat rasa aman dan keberanian pekerja dalam menjalankan tanggung jawab mereka, terutama ketika berhadapan dengan potensi risiko kerja. Sebagaimana ungkapan informan Fmn berikut ini:

"Saya mendapatkan dukungan dari atasan dalam menghadapi tantangan keselamatan kerja." (Fmn, 16/06/2025)

Secara sosiologis, dukungan sosial dalam lingkungan kerja berfungsi sebagai mekanisme kohesi sosial, yang memperkuat solidaritas antarindividu dan meningkatkan efektivitas adaptasi terhadap perubahan. Ketika pekerja merasa bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi tantangan, maka motivasi untuk bertahan, berkembang, dan mematuhi prosedur keselamatan kerja pun akan meningkat. Hal ini selaras dengan konsep *collective efficacy*, yakni keyakinan bahwa kelompok memiliki kapasitas bersama untuk mengatasi masalah dan mencapai tujuan, termasuk dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Selain itu, bentuk dukungan yang dialami oleh informan juga menunjukkan bahwa strategi adaptasi terhadap perubahan sosial dan budaya tidak hanya bersifat kognitif atau individual, tetapi juga dibangun melalui interaksi sosial dan nilai-nilai kolektif. Dukungan antarrekan kerja merepresentasikan adanya budaya kerja yang saling peduli dan bertanggung jawab, yang memungkinkan terciptanya suasana kerja kolaboratif dalam menghadapi risiko (Zuhriyah, Sugandha, and Hadidarma 2024).

Strategi adaptasi terhadap perubahan sosial dan budaya dalam praktik keselamatan kerja tidak berhenti pada penerimaan terhadap kondisi saat ini, tetapi juga melibatkan pandangan ke depan yang proaktif. Harapan-harapan yang disampaikan oleh informan mencerminkan bentuk kesadaran reflektif yang tidak hanya menggambarkan penerimaan terhadap perubahan, tetapi juga mengindikasikan aspirasi kolektif untuk perbaikan yang berkelanjutan di lingkungan kerja (Zuhriyah, Sugandha, and Hadidarma 2024).

Informan Ryd mengutarakan harapan agar penggunaan alat pelindung diri (APD) dapat lebih ditingkatkan serta adanya penyuluhan berkala mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ini memperlihatkan adanya kesadaran kritis terhadap pentingnya pendekatan edukatif dan preventif dalam memperkuat budaya keselamatan kerja. Penyuluhan K3 yang diharapkan bukan hanya sebagai tambahan prosedur, tetapi dilihat sebagai bentuk investasi sosial untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran pekerja terhadap risiko kerja. Hal ini menandakan bahwa strategi adaptasi tidak hanya dilakukan secara individual, tetapi juga mengharapkan perubahan pada level struktural dan kelembagaan. Sebagaimana ungkapan informan Ryd berikut ini:

"Saya berharap ke depan penggunaan APD dapat lebih ditingkatkan lagi dan sesekali diadakan penyuluhan mengenai K3 agar lingkungan kerja lebih aman dan sehat." (Ryd, 02/06/2025)

Sementara itu, informan Adi dan Fmn mengungkapkan harapan umum agar lingkungan kerja menjadi lebih baik, aman, dan sehat. Pernyataan ini tampak sederhana, namun sebenarnya mencerminkan kebutuhan akan stabilitas dan keamanan kerja di tengah dinamika perubahan sosial yang terus berlangsung. Harapan tersebut merepresentasikan bentuk adaptasi jangka panjang yang bertumpu pada nilai-nilai kolektif dalam budaya kerja, yakni keinginan untuk membangun sistem kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga manusiawi dan peduli pada keselamatan individu. Sebagaimana ungkapan informan Adi dan Fmn berikut ini:

"Harapan saya ke depan adalah agar lingkungan kerja menjadi lebih baik, aman, dan sehat." (Adi, 09/06/2025)

"Harapan saya ke depan adalah agar lingkungan kerja menjadi lebih baik, aman, dan sehat dibandingkan sebelumnya." (Fmn, 16/06/2025)

Secara teoritis, harapan-harapan tersebut dapat dimaknai sebagai bentuk strategi adaptif yang proaktif, di mana pekerja tidak sekadar menyesuaikan diri dengan perubahan, tetapi juga memiliki visi tentang perubahan apa yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Dalam perspektif sosiologi, hal ini menunjukkan bahwa aktor sosial (dalam hal ini petugas kebersihan) tidak bersifat pasif terhadap sistem yang ada, melainkan memiliki kapasitas reflektif untuk mengkritisi dan membayangkan masa depan yang lebih baik.

Lebih jauh, harapan tersebut juga mengandung nilai-nilai penting dalam transformasi budaya kerja, seperti partisipasi, keberlanjutan, dan kolektivitas. Dengan adanya aspirasi untuk peningkatan penggunaan APD dan penyuluhan K3, tersirat adanya kesadaran akan perlunya perubahan budaya kerja dari yang bersifat reaktif menjadi preventif dan partisipatif. Harapan menjadi ruang artikulasi bagi pekerja untuk mengemukakan kebutuhan mereka terhadap sistem kerja yang lebih berpihak pada keselamatan dan kesejahteraan (Azhari and Mustofa 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja para petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu Timur bersifat gotong royong, saling mendukung, dan terbuka terhadap perubahan. Budaya ini berperan penting dalam membentuk kesadaran dan praktik keselamatan kerja di kalangan pekerja. Meski sebagian besar sudah memahami pentingnya penggunaan alat pelindung diri (APD), masih ada yang belum konsisten menggunakannya, terutama jika tidak diawasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran terhadap keselamatan kerja belum sepenuhnya tumbuh dari dalam diri, tetapi masih bergantung pada aturan dan pengawasan dari luar. Selain itu, perubahan sosial seperti aturan kerja baru dan penggunaan alat atau teknologi baru juga memengaruhi cara petugas memaknai keselamatan kerja. Mereka mulai melihat keselamatan bukan sekadar kewajiban, tetapi sebagai kebutuhan nyata di lapangan. Namun, masih kurangnya pelatihan formal menjadi kendala dalam menguatkan budaya keselamatan yang lebih baik. Dinas terkait sebaiknya rutin memberikan pelatihan keselamatan kerja agar pemahaman dan kesadaran para petugas meningkat. APD yang disediakan juga perlu dibuat lebih nyaman dan sesuai dengan kebutuhan mereka agar lebih disiplin dalam menggunakannya. Selain itu, perlu ada ruang dialog antara pimpinan dan pekerja untuk mendorong kebiasaan saling mengingatkan dan membangun rasa tanggung jawab bersama. Nilai-nilai seperti kerja sama dan kebersamaan yang sudah terbentuk secara informal sebaiknya diperkuat melalui kebijakan yang mendukung. Perlu juga dibuat sistem pengawasan sederhana yang melibatkan semua petugas agar keselamatan kerja menjadi tanggung jawab bersama. Setiap perubahan dalam pekerjaan, seperti alat atau sistem baru, sebaiknya disertai penjelasan dan pelatihan agar petugas siap beradaptasi. Akhirnya, penting bagi semua pihak untuk terus menumbuhkan kesadaran bahwa keselamatan kerja adalah bagian dari upaya menjaga kesehatan, kenyamanan, dan martabat pekerja dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, F M, and Imam Mustofa. 2023. "Strategi Meningkatkan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Proyek Konstruksi Di Tulungagung." *Engineering and Technology International Journal* 5(3): 2714–55.
- BKPSDM Luwu Timur. 2025. "Budaya Kerja." Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. <https://bkpsdm.luwutimurkab.go.id/profilbadan/budaya-kerja>.
- Burhanuddin, Martono. 2022. *Perilaku Organisasi Dalam Keorganisasian*. Universitas Negeri Malang.
- Cahyono, Anang Sugeng. 2016. "Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia." *Publiciana* 9(1): 140–57.
- Dihartawan, Dihartawan. 2018. "Budaya Keselamatan (Kajian Kepustakaan)." *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan* 14(1): 98–108.
- Firmanto, Tito. 2013. "Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Afektif." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 1(1).
- Herliany, Herliany. 2008. "Analisis Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar Dan Penataan Pedagang Kaki Lima (PKL) Kota Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 5(4): 4.
- Humas Luwu Timur. 2025. "Petugas Kebersihan Dapat Paket Lebaran Dari Bupati Luwu Timur." warta.luwutimurkab.go.id. <https://warta.luwutimurkab.go.id/2025/03/30/petugas-kebersihan-dapat-paket-lebaran-dari-bupati-luwu-timur/>.
- Huraerah, Abu. 2024. "Perubahan Sosial Dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Kesejahteraan Sosial: Tantangan Bagi Peneliti Dan Praktisi Kesejahteraan Sosial." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 7(2): 221–27.
- Kemenkes RI. 2017. *Kementerian Kesehatan RI Pedoman Dan Standar Etik Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Nasional*.
- Khunaini, Alfadilla, Indah Rizki Maulia, Tiara Putri Fadyanti, and Widya Meliawati. 2024. "Pengaruh Komunikasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* 2(1): 109–22.
- Krisyanti, Novalia, and Nugrahadi Dwi Pasca Budiono. 2024. "Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Unsafe Action Pada Pekerja Di PT. X Divisi Fabrikasi Baja." *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)* 9(2).
- Lutfi, Ervina. 2024. "Pentingnya Memahami Konsep Budaya Kerja Dalam Perusahaan." www.talenta.co. <https://www.talenta.co/blog/konsep-budaya-kerja/>.
- Maesarini, Indah Wahyu, and Sukini Sukini. 2016. "Analisis Kualitas Pelayanan Kebersihan Lingkungan Di Kelurahan Cipedak Kecamatan Jagakarsa Kota Administrasi Jakarta Selatan." *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 8(2): 162–69.
- Mar, Kurnia, and M Atul. 2020. "Peran Dukungan Sosial Dari Atasan Dan Dari Rekan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Dalam Situasi Work from Home." *Universitas Gadjah Mada*.
- Marisan, Apolos. 2013. *Dinamika Interaksi Sosial Dan Integrasi Budaya Antara Komunitas Migran Dan Lokal Di Distrik Wanggar Kabupaten Nabire Provinsi Papua*. Jayapura: Komunitas Islam Di Lembah Baliem.
- Mula, Izzatul, and Auliya Ristiani. 2025. "Transformasi Struktur Pekerjaan Dan Kebutuhan Keterampilan Di Era Teknologi AI Dan Otomatisasi Di Pasar Global." *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa* 3(1): 155–67.
- Mulfiyanti, Dewi. 2022. "Hubungan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Perawat Dalam Upaya Pencegahan Penyakit Akibat Kerja." *Jurnal Keperawatan Lapatau* 2(1).
- Nugraha, Fajar Ari. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Polisi Khusus Pemasarakatan Lembaga Pemasarakatan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8(1): 25–32.
- Nusantara, Almira Chiara Putri, Andriyani Andriyani, and Triana Srisantyorini. 2025. "Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Kontruksi: Kajian Literatur Tentang

- Pengaruh Faktor Individu Dan Pendekatan Keselamatan Kerja.” *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum dan Farmasi (JRIKUF)* 3(2): 135–46.
- Pradana, Bagas Adhi, Agung Muhammad Rizky Firmansyah, and Nawang Kalbuana. 2024. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Personel Unit PKP-PK.” *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum dan Farmasi (JRIKUF)* 2(3): 47–61.
- Purnamasari, Dian. 2015. “Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala.” *Jurnal Katalogis* 3(2302–2019): 57–64.
- Radhwa, Daffa Alya, and Muhammad Danish Al-G. 2024. “Meningkatkan Kenyamanan Dan Kesejahteraan Di Tempat Kerja: Peran Ergonomi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan.” *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2(5): 671–80.
- Rahardjo, Mudjia. 2017. *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Raharjo, Rangga Puger. 2014. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang).” Brawijaya University.
- Rahayu, Silvi, Dewi Ernita, Osi Hayuni Putri, and Fitriana Afrianti. 2025. “Penanggulangan Sampah Berkelanjutan Melalui Pemberdayaan Masyarakat.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 4(1): 326–37.
- Rahayu, Yayuk Muji, and Pat Kurniati. 2025. “Membangun Budaya Keselamatan Kerja Melalui Partisipasi Sosial Untuk Memperkuat Kesadaran Kewarganegaraan.” *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 5(1): 243–49.
- Razak, Mashur, and Suriyanto Suriyanto. 2023. “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.” *Nobel Management Review* 4(2): 219–32.
- Rosana, Ellya. 2015. “Modernisasi Dalam Perspektif Perubahan Sosial.” *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama* 10(1): 67–82.
- Rosyid, Haryanto F, and Anita Lestari. 2001. “Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan.” *Jurnal Psikologi* 28(2): 116–32.
- Sarbiah, Andi. 2023. “Penerapan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan.” *Health Information: Jurnal Penelitian*: e1210–e1210.
- Setiawan, Irwan, Dwi Handayani, and Thitania Elsa Dian Massa. 2023. “Analisis Penerapan Budaya Perilaku Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Warehouse M7 Di PT. XYZ.” In *Prosiding Seminar Nasional Teknik Industri (SENASTI)*, , 790–98.
- Setiyani, Wiwik. 2024. *Tradisional Inklusif Versus Eksklusif Pada Masyarakat Lokal*. UINSA Press.
- Setyarso, Rifky. 2020. “Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Itu Penting.” Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Republik Indonesia.
- Simbolon, Robi Rojaya, Farrel Pasya Harramain, and Mochamad Rizaldi Putra Sonjaya. 2024. “Pentingnya Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Faktor Penentu Optimalisasi Produktivitas Kerja.” *Pajamkeu: Pajak dan Manajemen Keuangan* 1(3): 17–31.
- Soepini, Diah, and Umi Kulsum. 2023. “Implementasi Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.” *Unisan Jurnal* 2(1): 730–47.
- Sukmana, I W K Teja et al. 2025. “Manajemen Konflik Di Tempat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Tim.” *Indonesian Research Journal on Education* 5(2): 456–60.
- Sunaryo, Merry. 2025. “Terapkan Budaya K3, Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Sehat Dan Selamat.” *unusa.ac.id*. <https://unusa.ac.id/2024/02/10/terapkan-budaya-k3-untuk-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-sehat-dan-selamat/>.
- Tanjung, Nurdiana, and Susilawati Susilawati. 2024. “Pentingnya Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Bangunan Terhadap Keselamatan Kerja.” *Corona J. Ilmu Kesehat. Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan* 2(2): 86–96.

- Wahana, Ontivia Setiani, and Arlina Dewi Kusbaryanto. 2021. "Persepsi Petugas Kebersihan Dalam Bekerja Di Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Klaten." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Zaskia, Ika, Muhammad Iqbal, and Lukman. 2025. "Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Masyarakat Dalam Membuang Sampah Sembarangan Di Kelurahan Rappang." Jurnal Publikasi Manajemen Informatika 4(3): 266–77.
- Zuhriyah, Nur Khofifatuz, Lilis Sugandha, and Wahyu Hadidarma. 2024. "Strategi Adaptasi Masyarakat Terhadap Perubahan Sosial." Bersatu: Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika 2(1): 35–42.