

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN BUDAYA K3 DI INSTITUSI PENDIDIKAN

Nurdin¹, Dwi Bhakti Oktavianto^{2*}, Firda Fahriana Fadillah^{3*}, Putri Intan Altafunnisia^{4*}, Risma Yunita^{5*}

¹²³⁴⁵Universitas Pendidikan Indonesia

*E-mail: nurdin_adpend@upi.edu

Received: 25 Mei 2025

Revised: 2 Juni 2015

Accepted: 1 Juli 2025

Abstrak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan elemen krusial dalam manajemen organisasi, terutama di lingkungan pendidikan, di mana kompleksitas aktivitas dan interaksi antar individu dari berbagai latar belakang meningkat. Budaya K3 yang kuat diperlukan untuk melindungi seluruh warga pendidikan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penelitian ini mengidentifikasi peran kepemimpinan dalam membangun budaya K3 yang efektif, dengan menekankan bahwa pemimpin harus menjadi teladan dan agen perubahan dalam praktik keselamatan. Berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap K3. Namun, tantangan seperti kurangnya pelatihan, kebijakan yang bersifat top-down, alokasi anggaran yang minim, dan inkonsistensi dalam penerapan kebijakan masih menghambat implementasi K3 di institusi pendidikan. Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam kepemimpinan K3 dan relevansinya untuk diterapkan di lingkungan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi budaya K3 sangat bergantung pada kepemimpinan yang adaptif dan proaktif, serta melibatkan seluruh komunitas pendidikan dalam proses perumusan dan implementasi kebijakan K3. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepemimpinan, Pendidikan, Budaya K3

Abstrac Occupational Safety and Health (OSH) is a crucial element in organizational management, especially in educational environments, where the complexity of activities and interactions between individuals from various backgrounds increases. A strong OSH culture is needed to protect all educational personnel from the risk of accidents and occupational diseases. This research identifies the role of leadership in building an effective OHS culture, emphasizing that leaders should be role models and change agents in safety practices. Studies have shown that transformational and participatory leadership styles can increase OHS awareness and compliance. However, challenges such as lack of training, top-down policies, minimal budget allocation, and inconsistency in policy implementation still hinder the implementation of OHS in educational institutions. Through a literature study approach, this research aims to identify best practices in OHS leadership and their relevance to be applied in educational settings. The results show that the optimization of OHS culture is highly dependent on adaptive and proactive leadership, as well as involving the entire educational community in the process of formulating and implementing OHS policies. Thus, this research is expected to make theoretical and practical contributions in creating a safe, healthy and sustainable learning environment.

Keyword: Occupational Safety and Health (OSH), Leadership, Education, OSH Culture

I. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan elemen penting dalam sistem manajemen organisasi yang bertujuan untuk melindungi manusia dan lingkungan kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dalam lingkungan pendidikan, penerapan prinsip-prinsip K3 menjadi semakin relevan seiring meningkatnya kompleksitas aktivitas di sekolah maupun perguruan tinggi. Lingkungan pendidikan melibatkan banyak individu dari berbagai usia dan latar belakang, dengan aktivitas yang berlangsung setiap hari dalam ruang tertutup, terbuka, serta penggunaan berbagai fasilitas yang berisiko. Karena itu, budaya K3 yang kuat sangat dibutuhkan demi menjamin keselamatan seluruh warga pendidikan.

Budaya K3 sendiri tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses internalisasi nilai-nilai keselamatan yang ditanamkan secara kolektif oleh seluruh elemen organisasi. Menurut Wijaya (2023), budaya K3 mencerminkan sikap, nilai, dan kebiasaan bersama dalam menyikapi keselamatan, dan sangat bergantung pada perilaku serta komitmen pemimpinnya. Dalam hal ini, kepemimpinan memegang peran sentral dalam membentuk dan memelihara budaya keselamatan. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab pada aspek administratif, seperti menyusun prosedur dan kebijakan, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan, inspirator, dan teladan dalam praktik-praktik keselamatan sehari-hari.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan berorientasi keselamatan, seperti gaya transformasional dan partisipatif, terbukti mampu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap K3. Purnomo dan Hidayat (2024) mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional secara signifikan lebih efektif dalam membentuk perilaku keselamatan dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya, karena pendekatannya yang menginspirasi, melibatkan, dan peduli terhadap individu. Hal ini sejalan dengan kondisi di institusi pendidikan, di mana pendekatan persuasif dan partisipatif lebih sesuai dengan karakteristik warga sekolah.

Namun demikian, literatur terkini juga mengindikasikan bahwa di banyak institusi pendidikan, kepemimpinan belum sepenuhnya memainkan peran strategis dalam membangun budaya K3. Beberapa masalah masih kerap terjadi dan menghambat terbentuknya lingkungan pendidikan yang aman. Salah satu permasalahan yang umum ditemukan adalah kurangnya penyelenggaraan pelatihan K3 secara berkala kepada

seluruh warga sekolah. Dalam studi yang dilakukan oleh Sari dan Prabowo (2023), disebutkan bahwa rendahnya intensitas pelatihan menyebabkan tingkat kesiapsiagaan terhadap situasi darurat masih minim, terutama di kalangan guru dan siswa.

Selain itu, banyak pemimpin institusi pendidikan yang belum melibatkan tenaga pendidik dan staf secara aktif dalam proses perumusan kebijakan keselamatan. Seperti disoroti oleh Hendrawan (2023), kebijakan K3 sering kali bersifat top-down, tanpa ruang partisipasi dari pihak-pihak yang terdampak langsung oleh implementasinya. Akibatnya, program keselamatan kurang mendapat dukungan dan mengalami hambatan dalam pelaksanaannya di lapangan.

Permasalahan lainnya muncul dalam bentuk kurangnya alokasi anggaran khusus untuk program K3. Hartati dan Gunawan (2024) mencatat bahwa sebagian besar institusi yang gagal membangun sistem K3 yang memadai adalah karena tidak memprioritaskan keselamatan dalam penganggaran. Hal ini membuat sekolah tidak memiliki cukup sumber daya untuk menyediakan alat keselamatan, menyelenggarakan pelatihan, atau membangun sistem deteksi dini risiko.

Tidak hanya itu, pemimpin pendidikan juga sering kali tidak konsisten dalam menegakkan kebijakan keselamatan yang telah ditetapkan. Rahmawati dan Putra (2024) dalam studi longitudinalnya menunjukkan bahwa inkonsistensi kepemimpinan menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan K3, yang berujung pada rendahnya tingkat kepatuhan dari staf dan siswa. Bahkan, dalam banyak kasus, kebijakan hanya menjadi formalitas yang tidak diinternalisasi sebagai budaya.

Aspek lain yang turut memperlemah budaya K3 di institusi pendidikan adalah rendahnya pemanfaatan teknologi dalam mendukung sistem pemantauan keselamatan. Padahal, seperti dijelaskan Hidayat dan Sulistyowati (2024), penggunaan teknologi seperti sensor berbasis IoT terbukti menurunkan angka kecelakaan secara signifikan di sektor lain, dan sangat mungkin diadaptasi untuk lingkungan sekolah. Namun, inisiatif tersebut belum banyak diambil oleh pimpinan sekolah karena kurangnya visi strategis dan inovatif.

Terakhir, lemahnya sistem evaluasi dan akuntabilitas menjadi hambatan serius dalam pembangunan budaya keselamatan. Menurut Rahman dkk. (2024), tanpa indikator kinerja yang jelas dan mekanisme pemantauan yang kuat, institusi tidak dapat menilai keberhasilan atau kelemahan program K3 yang sedang berjalan, sehingga

perbaikan berkelanjutan tidak dapat dilakukan secara efektif.

Melihat berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan besar antara kebutuhan akan budaya keselamatan yang kuat dan realitas praktik kepemimpinan di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik kepemimpinan dalam membangun budaya K3 berdasarkan studi literatur terkini, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi institusi pendidikan dalam mewujudkan lingkungan belajar yang aman dan sehat.

Melalui pendekatan studi literatur, tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara sistematis pola-pola kepemimpinan yang telah terbukti efektif dalam membangun budaya keselamatan kerja di berbagai konteks organisasi, dan menganalisis relevansinya untuk diadaptasikan dalam institusi pendidikan. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam pengembangan model kepemimpinan yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang aman, sehat, dan berorientasi pada keberlanjutan budaya K3 di satuan pendidikan.

II. METODE

Dalam sebuah penelitian, pemilihan metode sangatlah krusial karena metode berfungsi sebagai pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data yang diperlukan demi mencapai tujuan tertentu dan memahami topik yang diteliti. Sehubungan dengan hal ini, penulis dalam penelitian ini memilih metode studi kepustakaan (library research), yang melibatkan analisis terhadap konsep dan teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Snyder memaparkan bahwa studi kepustakaan merupakan penelitian yang dihadapkan langsung dengan data atau teks yang disajikan, bukan dengan data lapangan atau melalui saksi mata berupa kejadian, penelitian hanya berhadapan langsung dengan sumber yang sudah ada di perpustakaan atau data siap pakai, serta data-data sekunder yang digunakan.

Mendes dalam Pringgar (2020) menjelaskan bahwa proses penelitian kepustakaan dilakukan dengan meninjau literatur dan menganalisis topik relevan yang digabungkan. Penelitian menggunakan studi kepustakaan dapat memanfaatkan beberapa sumber seperti artikel jurnal, buku, kamus, dokumen, majalah dan sumber lain tanpa melakukan riset di lapangan. Mengenai penjelasan ini dipertegas pada zaim & Agustina dalam Pringgar (2020) yang menjelaskan bahwa pemberian teori baru yang tepat merupakan

bentuk literatur review. Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan studi literatur termasuk kedalam data sekunder, yaitu pengumpulan data secara tidak langsung melalui penelitian objek langsung yang dapat dipertanggung jawabkan. Tahap selanjutnya yang dilakukan menurut Miles & Huberman dalam Pringgar (2020) ialah dengan menganalisis data dengan kualitatif deskriptif yaitu dengan studi pustaka, kemudian hasil dari analisis akan berupa data deskriptif yaitu data tertulis dan hasil perilaku yang diamati dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa Proses penelitian kepustakaan melibatkan tinjauan literatur dan analisis topik relevan menggunakan berbagai sumber tanpa melakukan riset lapangan, di mana pengumpulan data dilakukan secara tidak langsung dan dapat dipertanggungjawabkan. Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif, menghasilkan data tertulis dan perilaku yang diamati dari penelitian sebelumnya. Lebih lanjut dijelaskan oleh Miles & Huberman dalam Pringgar (2020) alur analisis yang dilakukan melalui studi letartur mencakup : **Pertama.** Pengumpulan data, merupakan proses mengumpulkan data yang ada dilapangan dari proses telaah dari jurnal-jurnal mengenai pemanfaatan media yang diimplementasikan ke dalam modul sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk tujuan penelitian. **Kedua.** Reduksi data, merupakan teknik menganalisis data yang mendalami, menggolongkan, mengarahkan, memisahkan data yang tidak dibutuhkan, dan mengorganisasikan data sedemikian rupa agar memperoleh kesimpulan akhir dan diverifikasi. Menggolongkan jurnal - jurnal dan artikel yang terkait. **Ketiga.** Penyajian data, mengkaji pola-pola yang bermanfaat bagi penelitian dan memberikan kesimpulan dan pengambilan tindakan dari data yang memungkinkan. Mendata data sekunder berupa jurnal dan artikel mengenai materi terkait, sehingga diperoleh beberapa kesimpulan umum dari jurnal dan artikel terkait. **Ke empat.** Penarikan kesimpulan/verifikasi, merupakan tindakan menyimpulkan temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Analisis dilakukan dengan menghasilkan kesimpulan umum yang mengarah pada kesimpulan khusus sehingga menemukan temuan baru tentang materi terkait.

Dari penjelasan diatas, maka penulis melakukan penelitian atau analisis artikel jurnal dengan judul “Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya K3 di Institusi

Pendidikan” menggunakan studi literatur dengan tahap : 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, dan 4) verifikasi data sesuai dengan teori dari Miles dan Huberman.

III. HASIL

Pentingnya Budaya K3

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan pendidikan merupakan fondasi penting dalam membangun institusi pendidikan yang aman, sehat, dan berkelanjutan. Penerapan budaya K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya preventif terhadap potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga sebagai proses edukatif yang menanamkan nilai-nilai keselamatan secara sistemik kepada seluruh warga sekolah, termasuk siswa, guru, tenaga kependidikan, dan pihak manajemen sekolah. Dalam konteks pendidikan, terutama pada lembaga-lembaga kejuruan atau vokasi yang berinteraksi langsung dengan peralatan teknis dan lingkungan kerja simulatif, budaya K3 menjadi sangat vital untuk mencegah insiden yang dapat membahayakan keselamatan jiwa maupun kerusakan fasilitas.

Lebih lanjut, budaya K3 mencakup pengembangan sistem manajemen keselamatan yang terintegrasi, pelatihan berkala, perencanaan evakuasi darurat, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang aman. Kesadaran terhadap risiko potensial, seperti bahaya kebakaran, cedera akibat penggunaan alat laboratorium, hingga aspek psikososial seperti bullying atau tekanan mental, menjadi bagian integral dari implementasi budaya K3. Dengan demikian, budaya K3 tidak hanya membentuk kebiasaan dan perilaku aman, tetapi juga mendukung kualitas pendidikan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan tenaga pendidik.

Penerapan budaya K3 di sekolah-sekolah juga mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja dengan pemahaman yang kuat mengenai pentingnya keselamatan kerja. Hal ini sesuai dengan pendekatan konstruktivistik dalam pendidikan, di mana pengalaman langsung dan pembiasaan menjadi sarana pembelajaran efektif. Studi oleh Fernández-Muñiz et al. (2007) menunjukkan bahwa keterlibatan aktif manajemen dan partisipasi karyawan (dalam hal ini bisa diterjemahkan sebagai guru dan siswa) sangat memengaruhi efektivitas budaya keselamatan. Selain itu, pendekatan ini relevan dengan perkembangan kurikulum berbasis kompetensi yang menekankan pada pembentukan karakter dan soft skills,

di mana kesadaran K3 merupakan bagian dari karakter profesional yang ingin dibentuk.

Secara makro, penerapan budaya K3 dalam dunia pendidikan juga berkontribusi pada pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan ke-3 (Kesehatan yang Baik dan Kesejahteraan) dan ke-4 (Pendidikan Berkualitas). Budaya K3 menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, bebas dari ancaman kesehatan dan keselamatan, serta mendukung kesejahteraan seluruh sivitas akademika. Oleh karena itu, integrasi budaya K3 dalam kebijakan pendidikan, perencanaan kurikulum, serta evaluasi kinerja institusi pendidikan perlu menjadi prioritas nasional, khususnya dalam menghadapi tantangan revolusi industri dan dunia kerja yang terus berubah.

Peran Pemimpin dalam Membangun Budaya K3

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di suatu organisasi. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan dan prosedur K3, tetapi juga harus menjadi teladan dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan di tempat kerja. Dengan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap K3, pemimpin dapat mendorong seluruh anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut penelitian terbaru, "Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mengutamakan keselamatan, sehingga menciptakan budaya K3 yang positif" (Sari & Prabowo, 2023).

Selain itu, pemimpin juga harus melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait keselamatan, sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap keselamatan di tempat kerja (Hendrawan, 2023). Dengan demikian, peran pemimpin dalam membangun budaya K3 tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga pada pengembangan sikap dan perilaku yang mendukung keselamatan di seluruh tingkatan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa peran pemimpin dalam membangun budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di organisasi sangatlah krusial. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai

pengatur atau pengawas, tetapi juga sebagai teladan yang menunjukkan komitmen nyata terhadap keselamatan. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mengutamakan keselamatan dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Hal ini penting karena budaya K3 yang positif tidak hanya bergantung pada kebijakan yang ditetapkan, tetapi juga pada sikap dan perilaku individu di tempat kerja. Membangun budaya K3 yang kuat memerlukan pendekatan yang holistik, di mana pemimpin berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keselamatan, serta mendorong partisipasi dan kolaborasi dari seluruh anggota tim. Ini menciptakan sinergi yang dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Peran pemimpin dalam membangun budaya K3 juga tentunya dibutuhkan dalam bidang pendidikan karena mereka memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat bagi siswa serta staf. Pemimpin pendidikan harus menetapkan kebijakan K3 yang jelas dan menjadi teladan dalam menerapkan praktik keselamatan. Dengan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap K3, pemimpin dapat mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota komunitas pendidikan dalam menciptakan budaya keselamatan yang positif. Menurut Sari dan Prabowo (2023), "Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mengutamakan keselamatan, sehingga menciptakan budaya K3 yang positif."

Selain itu, pemimpin juga perlu melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan terkait keselamatan, sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap keselamatan di lingkungan pendidikan (Hendrawan, 2023). Dengan demikian, peran pemimpin dalam membangun budaya K3 di bidang pendidikan tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga pada pengembangan sikap dan perilaku yang mendukung keselamatan di seluruh tingkatan organisasi.

Implementasi budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat bagi siswa dan staf. Salah satu langkah awal yang dapat diambil adalah mengadakan pelatihan dan sosialisasi mengenai K3 untuk semua anggota komunitas sekolah.

Pelatihan ini mencakup prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, dan cara menangani situasi darurat, seperti yang diungkapkan oleh Sari dan Prabowo (2023), "Pelatihan K3 yang rutin dapat meningkatkan kesadaran dan kesiapsiagaan seluruh anggota sekolah terhadap potensi bahaya."

Selain itu, sekolah perlu menyusun kebijakan K3 yang jelas dan melibatkan siswa dalam program-program keselamatan, sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama (Hendrawan, 2023). Melalui simulasi evakuasi darurat secara berkala, sekolah dapat melatih siswa dan staf untuk bertindak cepat dan tepat dalam situasi darurat, sehingga meningkatkan kesiapsiagaan mereka. Dengan langkah-langkah ini, sekolah tidak hanya memenuhi regulasi K3, tetapi juga membangun budaya keselamatan yang kuat yang mendukung kesejahteraan seluruh komunitas pendidikan.

Strategi Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kesadaran K3

Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor krusial dalam membangun kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan organisasi. Menurut Wijaya (2023), pemimpin yang berkomitmen terhadap K3 mampu menciptakan budaya keselamatan yang kuat melalui komunikasi terbuka dan keteladanan perilaku sehari-hari. Pemimpin harus mengambil peran proaktif dalam mengidentifikasi potensi bahaya dan mendorong partisipasi semua pihak dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanto dkk. (2024) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kesadaran K3 karyawan sebesar 37% dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional.

Strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kesadaran K3 mencakup beberapa aspek penting. Pertama, pemimpin perlu membangun sistem penghargaan dan pengakuan untuk memperkuat perilaku keselamatan yang positif (Rahmawati, 2023). Kedua, pemimpin harus mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk pelatihan K3 secara berkelanjutan. Penelitian Putra dan Wicaksono (2024) menyimpulkan bahwa organisasi yang mengalokasikan minimal 5% anggaran tahunan untuk program K3 mengalami penurunan kecelakaan kerja hingga 45%.

Implementasi kepemimpinan berbasis keselamatan (safety leadership) terbukti meningkatkan kesadaran K3 secara signifikan. Menurut Pratama dkk.

(2024), pemimpin yang secara rutin melakukan safety walk dan safety talk mampu meningkatkan kesadaran keselamatan karyawan hingga 52%. Sementara itu, Hartono (2023) menekankan pentingnya pemimpin dalam membangun sistem manajemen risiko yang komprehensif dan memastikan analisis bahaya dilakukan sebelum setiap pekerjaan dimulai.

Teknologi juga berperan penting dalam strategi kepemimpinan K3 modern. Berdasarkan studi Hidayat dan Sulistyowati (2024), pemimpin yang mengadopsi teknologi pemantauan K3 berbasis IoT berhasil menurunkan insiden kecelakaan kerja hingga 38%. Pemimpin harus dapat mengintegrasikan teknologi ini dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis K3 (Nugroho, 2023).

Tidak kalah penting adalah aspek psikologis dalam kepemimpinan K3. Rahman (2024) menemukan bahwa pemimpin yang memahami faktor-faktor psikologis seperti persepsi risiko dan motivasi keselamatan dapat merancang program K3 yang lebih efektif. Pemimpin perlu membangun psychological safety untuk mendorong pelaporan insiden dan near miss tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif.

Kepemimpinan kolaboratif juga menjadi tren dalam peningkatan kesadaran K3. Menurut Kusuma dan Wijaya (2024), pendekatan kepemimpinan yang melibatkan semua tingkatan organisasi dalam pengambilan keputusan K3 menghasilkan tingkat kepatuhan prosedur keselamatan yang lebih tinggi. Penelitian Santoso (2023) mengkonfirmasi bahwa organisasi dengan struktur komite K3 yang kuat dan didukung penuh oleh manajemen puncak mencapai pengurangan cedera hingga 57%.

Dampak Kepemimpinan terhadap Implementasi Kebijakan K3

Kepemimpinan memainkan peran fundamental dalam keberhasilan implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Menurut penelitian komprehensif yang dilakukan oleh Sulistyowati dan Raharjo (2023), terdapat korelasi positif yang signifikan sebesar 0.78 antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan K3. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait K3 menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap keselamatan kerja, sehingga kebijakan yang diimplementasikan memiliki tingkat penerimaan yang lebih tinggi di semua level organisasi.

Dampak positif kepemimpinan terhadap implementasi K3 juga tercermin dari kemampuan pemimpin dalam membangun budaya keselamatan yang berkelanjutan. Widodo dkk. (2024) mengungkapkan bahwa organisasi dengan pemimpin yang secara konsisten memprioritaskan K3 dalam komunikasi dan tindakan sehari-hari mengalami penurunan insiden kecelakaan kerja hingga 63% dalam periode dua tahun. Hal ini menegaskan bahwa komitmen kepemimpinan yang didemonstrasikan secara nyata merupakan prediktor utama keberhasilan program K3.

Kajian meta-analisis yang dilakukan oleh Purnomo dan Hidayat (2024) terhadap 47 penelitian tentang kepemimpinan K3 mengidentifikasi bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional mampu memfasilitasi implementasi kebijakan K3 yang lebih efektif dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya. Elemen-elemen seperti inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terbukti mendorong karyawan untuk mengadopsi perilaku keselamatan secara sukarela, bukan karena paksaan atau takut akan konsekuensi. Pemimpin transformasional juga lebih berhasil dalam menyelaraskan kebijakan K3 dengan nilai-nilai inti organisasi (Wicaksono, 2023).

Aspek penting lainnya adalah bagaimana kepemimpinan memengaruhi alokasi sumber daya untuk implementasi K3. Penelitian Hartati dan Gunawan (2024) menemukan bahwa pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai strategis K3 cenderung mengalokasikan anggaran 40% lebih besar untuk program K3 dibandingkan pemimpin yang melihat K3 sebagai kewajiban regulasi semata. Alokasi sumber daya yang memadai ini secara langsung berdampak pada kualitas implementasi kebijakan K3, termasuk pelatihan personel, pengadaan peralatan keselamatan, dan pemeliharaan sistem manajemen K3 yang efektif.

Kemampuan kepemimpinan dalam mengelola resistensi terhadap perubahan kebijakan K3 juga sangat menentukan. Menurut Santoso dan Pratiwi (2023), hampir 65% kegagalan implementasi kebijakan K3 baru disebabkan oleh resistensi karyawan dan manajemen menengah. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan manfaat perubahan dan melibatkan pemangku kepentingan dalam proses transisi memiliki tingkat keberhasilan implementasi yang jauh lebih tinggi. Dalam hal ini,

pendekatan kepemimpinan adaptif yang responsif terhadap kekhawatiran karyawan sangat diperlukan (Nugroho, 2023).

Dampak kepemimpinan juga tercermin dalam pembentukan sistem akuntabilitas K3 yang efektif. Rahman dkk. (2024) menyoroti pentingnya pemimpin dalam memastikan adanya mekanisme pengawasan dan evaluasi yang komprehensif untuk mengukur efektivitas kebijakan K3. Organisasi dengan sistem akuntabilitas yang jelas dan transparan mengalami peningkatan kinerja K3 sebesar 57% dibandingkan organisasi tanpa sistem serupa. Pemimpin yang secara aktif meninjau indikator kinerja K3 dan menggunakan data tersebut untuk perbaikan berkelanjutan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman (Kusuma, 2024).

Studi longitudinal yang dilakukan oleh Rahmawati dan Putra (2024) selama lima tahun pada 23 perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa konsistensi kepemimpinan dalam menegakkan kebijakan K3 merupakan faktor penentu dalam membangun budaya keselamatan yang berkelanjutan. Perusahaan dengan pemimpin yang tidak konsisten dalam penegakan kebijakan K3 mengalami fluktuasi signifikan dalam tingkat kepatuhan, sementara organisasi dengan kepemimpinan yang konsisten mampu mempertahankan tingkat kepatuhan yang tinggi bahkan selama periode perubahan organisasi yang signifikan.

Studi Kasus: Praktik Terbaik dalam Kepemimpinan K3 di Institusi Pendidikan

Berdasarkan hasil studi literatur dalam penelitian ini, terdapat sejumlah praktik terbaik dalam kepemimpinan K3 yang dapat diterapkan di institusi pendidikan untuk membangun budaya keselamatan kerja yang efektif dan berkelanjutan. Praktik-praktik ini merujuk pada berbagai hasil penelitian dari jurnal-jurnal ilmiah yang menjadi sumber data dalam studi ini.

Pertama, pelatihan K3 secara rutin dan menyeluruh menjadi salah satu praktik utama yang direkomendasikan. Menurut Sari dan Prabowo (2023), pelatihan yang diberikan secara terstruktur dan berkelanjutan kepada seluruh anggota institusi, termasuk guru, siswa, dan staf pendukung, terbukti meningkatkan kesadaran dan kesiapsiagaan terhadap bahaya. Hal ini sejalan dengan kebutuhan sekolah untuk memiliki sistem evakuasi dan respons darurat yang dapat dipahami dan dijalankan oleh semua pihak.

Kedua, praktik terbaik juga terlihat dari keterlibatan seluruh komunitas sekolah dalam perencanaan dan implementasi kebijakan K3. Hendrawan (2023) menekankan pentingnya pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, di mana pemimpin melibatkan guru dan staf dalam merancang serta menilai kebijakan keselamatan. Pendekatan ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap program K3 dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

Ketiga, penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten menjadi praktik yang paling banyak direkomendasikan. Purnomo dan Hidayat (2024), dalam kajian meta-analisis terhadap 47 penelitian, menyimpulkan bahwa pemimpin yang menunjukkan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual dapat mendorong partisipasi sukarela dalam pelaksanaan K3, bukan karena tekanan atau kewajiban formal semata.

Keempat, praktik terbaik juga mencakup adopsi teknologi dalam sistem pemantauan keselamatan, seperti penggunaan sensor IoT untuk mendeteksi bahaya. Studi Hidayat dan Sulistyowati (2024) menunjukkan bahwa pemimpin yang proaktif dalam menerapkan teknologi ini mampu menurunkan angka kecelakaan kerja secara signifikan. Meskipun penelitian ini dilakukan di sektor industri, prinsip-prinsip penerapannya dapat diadaptasi dalam konteks sekolah, misalnya untuk deteksi dini kebakaran, kualitas udara ruang kelas, atau sistem alarm evakuasi.

Kelima, sistem penghargaan untuk perilaku keselamatan juga merupakan praktik yang terbukti efektif. Rahmawati (2023) menjelaskan bahwa pemberian pengakuan terhadap staf yang menunjukkan kepatuhan dan inisiatif keselamatan dapat memperkuat budaya K3 secara psikologis. Di lingkungan pendidikan, hal ini bisa diterapkan melalui program "sekolah aman" atau penghargaan bagi kelas atau guru dengan pelaporan keselamatan terbaik.

Akhirnya, pembentukan komite K3 yang terstruktur dan representatif menjadi langkah penting yang mendukung keberlanjutan program keselamatan. Santoso (2023) mencatat bahwa struktur komite yang melibatkan berbagai pihak, mulai dari manajemen hingga pelaksana, memiliki peran signifikan dalam menurunkan angka cedera kerja dan menjaga akuntabilitas program keselamatan.

Dengan merujuk pada praktik-praktik terbaik yang diuraikan dalam jurnal-

jurnal tersebut, institusi pendidikan dapat membangun budaya K3 yang tidak hanya mematuhi regulasi, tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab kolektif terhadap keselamatan di lingkungan belajar.

Tantangan dalam Membangun Budaya K3

Meskipun berbagai praktik terbaik telah berhasil diidentifikasi dan diimplementasikan, membangun budaya K3 di institusi pendidikan tetap menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Studi-studi yang dianalisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan tersebut dapat berasal dari aspek struktural, psikologis, hingga manajerial.

Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan kebijakan K3, baik dari tenaga pendidik maupun manajemen. Santoso dan Pratiwi (2023) mengungkapkan bahwa sekitar 65% kegagalan implementasi kebijakan K3 baru di organisasi disebabkan oleh penolakan karyawan terhadap perubahan. Dalam konteks institusi pendidikan, hal ini bisa terjadi karena kurangnya pemahaman mengenai urgensi K3 atau anggapan bahwa keselamatan hanya menjadi tanggung jawab teknis semata. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan adaptif sangat diperlukan untuk merespons kekhawatiran ini, sebagaimana dijelaskan oleh Nugroho (2023), yang menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan pelibatan aktif dalam proses transisi.

Tantangan berikutnya adalah kurangnya alokasi sumber daya yang memadai untuk program K3. Penelitian Hartati dan Gunawan (2024) menunjukkan bahwa pemimpin yang tidak memahami nilai strategis K3 cenderung mengalokasikan anggaran yang rendah, yang berdampak pada keterbatasan fasilitas keselamatan, pelatihan, dan pemeliharaan sistem K3. Di lingkungan sekolah, keterbatasan anggaran seringkali menghambat pengadaan alat pelindung diri, sistem evakuasi, atau program pelatihan berkelanjutan.

Dari aspek psikologis, rendahnya persepsi risiko dan minimnya motivasi keselamatan menjadi tantangan yang sangat nyata. Rahman (2024) menemukan bahwa banyak individu dalam organisasi tidak merasa bahwa keselamatan adalah prioritas utama, apalagi jika belum pernah mengalami kecelakaan secara langsung. Kurangnya motivasi ini bisa menyebabkan sikap abai terhadap prosedur K3. Di institusi pendidikan, siswa dan guru yang belum memiliki pengalaman dalam situasi darurat cenderung menganggap latihan keselamatan sebagai formalitas

semata.

Konsistensi dalam penerapan kebijakan K3 juga menjadi tantangan serius. Studi longitudinal oleh Rahmawati dan Putra (2024) menyatakan bahwa organisasi yang pemimpinnya tidak konsisten dalam menerapkan kebijakan K3 mengalami penurunan tingkat kepatuhan secara signifikan. Dalam dunia pendidikan, inkonsistensi seperti ini dapat menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan prosedur keselamatan dan berkurangnya kepercayaan terhadap kebijakan yang berlaku.

Tantangan lainnya berkaitan dengan keterbatasan teknologi dan sistem informasi dalam mendukung pemantauan K3. Meskipun teknologi seperti IoT terbukti menurunkan insiden kecelakaan (Hidayat & Sulistyowati, 2024), banyak institusi pendidikan masih belum mampu mengadopsi sistem ini karena keterbatasan anggaran dan infrastruktur. Ini menyebabkan kurangnya data yang akurat untuk pengambilan keputusan terkait keselamatan.

Akhirnya, tantangan yang sering kali diabaikan adalah tidak adanya sistem akuntabilitas dan evaluasi yang terstruktur. Rahman dkk. (2024) menekankan bahwa tanpa mekanisme evaluasi yang jelas, sulit untuk mengukur efektivitas program K3. Banyak institusi pendidikan belum memiliki indikator kinerja K3 yang dapat digunakan untuk menilai pencapaian, sehingga program keselamatan berjalan tanpa umpan balik yang memadai.

Keseluruhan tantangan ini menunjukkan bahwa membangun budaya K3 bukan hanya soal teknis atau administratif, melainkan juga menyangkut kepemimpinan yang mampu mengatasi hambatan psikologis, struktural, dan kultural secara menyeluruh.

IV. DISKUSI

Berdasarkan hasil diskusi terhadap teks, dapat disimpulkan bahwa budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di institusi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, dan berkelanjutan. Penerapan budaya K3 bukan hanya sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga sebagai sarana edukatif yang menanamkan nilai-nilai keselamatan secara sistemik kepada seluruh komunitas sekolah. Hal ini sejalan dengan pandangan Fernández-Muñiz et al. (2007) yang menyatakan bahwa keterlibatan aktif manajemen dan partisipasi karyawan

sangat memengaruhi efektivitas budaya keselamatan. Dalam konteks pendidikan, penerapan budaya K3 menjadi krusial terutama di sekolah kejuruan yang rentan terhadap risiko teknis dan kecelakaan kerja.

Peran pemimpin sangat sentral dalam membangun budaya K3 yang kuat. Pemimpin tidak hanya bertugas menyusun kebijakan, tetapi juga harus menjadi teladan dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan. Menurut Sari dan Prabowo (2023), pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mengutamakan keselamatan, sehingga menciptakan budaya K3 yang positif. Hendrawan (2023) juga menegaskan bahwa pelibatan guru dan staf dalam pengambilan keputusan terkait keselamatan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama.

Strategi kepemimpinan yang mendukung peningkatan kesadaran K3 mencakup gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi terbuka, serta pemberian penghargaan terhadap perilaku keselamatan. Susanto dkk. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kesadaran K3 hingga 37% lebih tinggi dibandingkan gaya transaksional. Selain itu, Pratama dkk. (2024) menyebutkan bahwa praktik seperti safety walk dan safety talk oleh pemimpin dapat meningkatkan kesadaran keselamatan karyawan hingga 52%. Hal ini menunjukkan bahwa keteladanan perilaku dan keterlibatan langsung pemimpin sangat berpengaruh terhadap perubahan budaya kerja.

Teknologi juga menjadi bagian penting dari strategi modern dalam kepemimpinan K3. Studi Hidayat dan Sulistyowati (2024) mengungkapkan bahwa pemimpin yang mengadopsi teknologi pemantauan keselamatan berbasis IoT berhasil menurunkan insiden kecelakaan kerja hingga 38%. Di lingkungan pendidikan, penerapan teknologi ini dapat diterjemahkan dalam bentuk sistem deteksi dini kebakaran atau kualitas udara yang mendukung kenyamanan belajar. Sementara itu, aspek psikologis juga tidak kalah penting. Menurut Rahman (2024), pemimpin yang memahami persepsi risiko dan motivasi keselamatan dapat merancang program K3 yang lebih efektif dan mendorong terciptanya psychological safety di lingkungan kerja.

Dampak kepemimpinan terhadap implementasi kebijakan K3 sangat signifikan. Sulistyowati dan Raharjo (2023) mencatat korelasi positif sebesar 0.78 antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kepatuhan terhadap kebijakan K3. Pemimpin yang konsisten memprioritaskan K3 dalam komunikasi sehari-hari mampu menurunkan

tingkat kecelakaan kerja hingga 63% (Widodo dkk., 2024). Selain itu, pemimpin yang memahami nilai strategis K3 cenderung mengalokasikan anggaran lebih besar dan menciptakan sistem akuntabilitas yang mendukung peningkatan kinerja keselamatan (Hartati & Gunawan, 2024; Rahman dkk., 2024).

Namun, penerapan budaya K3 juga menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya. Santoso dan Pratiwi (2023) mencatat bahwa 65% kegagalan implementasi kebijakan K3 disebabkan oleh penolakan terhadap perubahan. Oleh karena itu, kepemimpinan adaptif yang menekankan komunikasi terbuka dan pelibatan aktif menjadi kunci dalam mengatasi tantangan ini (Nugroho, 2023). Dengan mengintegrasikan pendekatan partisipatif, penggunaan teknologi, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penghargaan, institusi pendidikan dapat membangun budaya K3 yang efektif dan berkelanjutan demi mendukung tercapainya tujuan pendidikan berkualitas dan kesejahteraan seluruh warga sekolah.

V. KESIMPULAN

Optimalisasi budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di institusi pendidikan sangat bergantung pada peran sentral kepemimpinan. Penulis mengamati bahwa, meskipun K3 krusial untuk melindungi warga pendidikan, implementasinya masih menghadapi tantangan seperti kurangnya pelatihan, kebijakan yang tidak partisipatif, anggaran minim, inkonsistensi pemimpin, minimnya pemanfaatan teknologi, serta lemahnya evaluasi dan akuntabilitas. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif harus mengadopsi praktik terbaik seperti pelatihan rutin, pelibatan seluruh komunitas, gaya transformasional, pemanfaatan teknologi, sistem penghargaan, dan pembentukan komite K3. Tantangan struktural, psikologis, dan manajerial dalam membangun budaya K3 menuntut pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan proaktif untuk menginspirasi komitmen seluruh warga pendidikan dalam mewujudkan lingkungan belajar yang aman dan sehat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627–641.
- Geller, E. S. (2001). *The Psychology of Safety Handbook*. CRC Press.

- Hartati, S., & Gunawan, A. (2024). Hubungan Persepsi Nilai Strategis K3 dengan Alokasi Sumber Daya: Studi pada Industri Petrokimia Indonesia. *Jurnal Manajemen Keselamatan Industri*, 9(2), 118-134.
- Hartono, B. (2023). Analisis Efektivitas Sistem Manajemen Risiko K3 pada Industri Manufaktur. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia*, 18(2), 145-159.
- Hendrawan, B. (2023). "Keterlibatan Karyawan dalam Budaya K3: Peran Pemimpin yang Efektif." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 78-90.
- Hidayat, R., & Sulistyowati, N. (2024). Implementasi Teknologi IoT dalam Pemantauan K3: Studi Kasus pada Industri Pertambangan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen K3*, 7(1), 23-38.
- Kusuma, A., & Wijaya, S. (2024). Kepemimpinan Kolaboratif dalam Membangun Budaya K3 yang Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Keselamatan Kerja*, 9(2), 112-127.
- Kusuma, R. (2024). Sistem Akuntabilitas K3 dan Peningkatan Kinerja Keselamatan: Analisis Komparatif Industri Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil dan K3*, 11(3), 245-259.
- Molen, H. van der & Frings-Dresen, M. H. W. (2014). Occupational safety and health interventions to reduce accidents and injuries in the workplace: a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(2), 105–112. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3393>
- Nugroho, A. (2023). Integrasi Teknologi Digital dalam Strategi Kepemimpinan K3. *Jurnal Inovasi Keselamatan Kerja*, 5(3), 78-92.
- Nugroho, B. (2023). Kepemimpinan Adaptif dalam Manajemen Perubahan Kebijakan K3. *Jurnal Inovasi Keselamatan Kerja*, 7(1), 56-70.
- Pratama, R., Widiyari, F., & Gunawan, H. (2024). Pengaruh Safety Leadership terhadap Kesadaran K3 Karyawan Industri Kimia. *Jurnal Keselamatan Industri & Pencegahan Kecelakaan*, 12(1), 45-61.
- Pringgar, R. F., & Sujatmiko, B. (2020). Penelitian kepustakaan (library research) modul pembelajaran berbasis augmented reality pada pembelajaran siswa. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 5(01), 317-329.

- Purnomo, D., & Hidayat, F. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Implementasi K3: Sebuah Meta-Analisis. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(2), 189-205.
- Putra, D., & Wicaksono, A. (2024). Analisis Investasi Program K3 dan Dampaknya terhadap Angka Kecelakaan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen K3*, 6(2), 67-82.
- Rahman, A., Wijaya, H., & Permana, I. (2024). Efektivitas Sistem Akuntabilitas K3 dalam Meningkatkan Kepatuhan Kebijakan Keselamatan. *Jurnal Evaluasi Kebijakan K3*, 8(3), 167-183.
- Rahman, A. (2024). Faktor Psikologis dalam Implementasi Program K3: Perspektif Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(3), 203-218.
- Rahmawati, P., & Putra, S. (2024). Konsistensi Kepemimpinan K3 dan Dampaknya terhadap Budaya Keselamatan: Studi Longitudinal pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 16(1), 87-104.
- Rahmawati, S. (2023). Sistem Penghargaan dan Pengakuan dalam Meningkatkan Kepatuhan K3. *Jurnal Manajemen SDM dan K3*, 8(4), 178-193.
- Santoso, G. (2023). Struktur Komite K3 dan Perannya dalam Menurunkan Angka Cedera Kerja. *Jurnal Teknik Industri dan K3*, 14(2), 89-104.
- Santoso, G., & Pratiwi, M. (2023). Analisis Faktor Resistensi dalam Implementasi Kebijakan K3 Baru. *Jurnal Manajemen Risiko dan K3*, 10(4), 211-226.
- Saptari, S. A., & Wicaksono, A. (2020). The implementation of occupational health and safety culture in vocational education. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 830(3), 032010. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/830/3/032010>
- Sari, R., & Prabowo, A. (2023). "Peran Pemimpin dalam Membangun Budaya K3 di Perusahaan." *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 12(1), 45-58.
- Susanto, B., Prasetyo, E., & Widodo, T. (2024). Perbandingan Efektivitas Gaya Kepemimpinan terhadap Implementasi Program K3. *Jurnal Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 10(1), 34-49.
- Sulistiyowati, N., & Raharjo, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Tingkat Kepatuhan Kebijakan K3 pada Industri Migas Indonesia. *Jurnal Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 12(3), 143-158.

- Wicaksono, A. (2023). Integrasi Nilai-Nilai Organisasi dalam Kebijakan K3: Peran Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen dan Strategi K3*, 9(2), 78-93.
- Widodo, S., Prakoso, G., & Susanti, E. (2024). Dampak Komitmen Kepemimpinan terhadap Penurunan Insiden Kecelakaan Kerja: Studi Kasus Industri Pertambangan. *Jurnal Keselamatan Pertambangan*, 15(2), 126-141.
- Wijaya, H. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Keselamatan Kerja yang Kuat. *Jurnal Ilmu Kepemimpinan dan Manajemen K3*, 15(3), 212-227.
- Wu, T.-C., Chen, C.-H., & Li, C.-C. (2008). A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21(3), 307–318.
<https://doi.org/10.1016/j.jlp.2007.11.001>
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517–1522.
<https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019>