

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan ataupun pegawainya. Beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah kebiasaan, watak, sifat, kepribadian, tempramen yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
2. Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan startegi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
3. Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seorang pemimpin secara kompleks dimana bertujuan untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.
5. Robbins, S,P dan M Coulter, 2010:6 gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan perilaku atau gaya seorang pemimpin tersebut.

Pada dasarnya pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu menyelesaikan berbagai masalah yang kompleks disertai dengan kreatifitas yang ada. Kepala Subbagian Pengembangan Pegawai dan Kepemimpinan Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DKJN), Neil E Prayoga dalam kegiatan knowledge sharing mengatakan bahwa pemimpin yang bertransformasi adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, memiliki solusi yang kreatif, dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, Robbins dkk (2010) mengatakan bahwa pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang menyelesaikan masalah pribadinya, tetapi pemimpin yang berupaya membantu orang lain untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.1.2 Indikator gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Kartono (2008) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan dapat menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam. Tujuan memberitahu dengan nada yang bervariasi ini adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada para karyawan. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Emosi yang tidak stabil akan memengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Macam-macam gaya kepemimpinan

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpukau oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti. Selain itu pemimpin juga mengkomunikasikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, sehingga membuat karyawan semakin percaya diri. Pemimpin juga akan memberikan contoh perilaku yang baik agar karyawan dapat mencontoh perilaku tersebut. Karyawan yang bekerja pada pemimpin kharismatik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin juga dapat membuat karyawan bergairan dalam bekerja, dan mampu membangkitkan semangat karyawan.

3. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.

4. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang realitis, menarik dan kredibel mengenai masa depan organisasi. Visi memberikan gairan yang baru untuk menuju masa depan yang lebih baik, selain itu visi juga menjadi lompatan besar ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan dan sumber daya. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mengungkapkan visi dengan perilaku tidak hanya verbal dan memiliki kemampuan memperluas visi ke berbagai konteks.

Sedangkan menurut kartono (2003) gaya kepemimpinan dibagi menjadi 8 diantaranya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kharismatik

Tipe ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga memiliki jumlah pengikut yang sangat besar, kepemimpinan ini memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

2. Kepemimpinan maternalistik

Tipe kepemimpinan maternalistik terdapat sikap over-protective yang sangat menojol dan disertai kasih sayang yang berlebihan. Kepemimpinan ini hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada karyawan untuk berinisiatif dan mengembangkan daya kreativitas mereka sendiri.

3. Kepemimpinan militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik lebih banyak menggunakan sistem perintah, sangat keras, otoriter dan kaku. Menuntut untuk selalu adanya disiplin yang keras dan kaku kepada karyawan. Tetapi yang patut diperhatikan disini adalah pada takaran seorang *leader* yaitu, perlu memperhitungkan kapan baiknya menggunakan tipe militeristik.

4. Kepemimpinan eksekutif

Kepemimpinan eksekutif adalah seorang pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas dan tanggungjawab administrasi secara efektif.

5. Kepemimpinan laissez faire

Tipe kepemimpinan laissez faire ini adalah *leader* yang tidak memimpin dan membiarkan karyawan untuk berbuat semau nya. Selain itu *leader* juga tidak berpartisipasi sedikit pun dan membiarkan tanggung jawab dilakukan karyawannya.

6. Kepemimpinan populistis

Tipe kepemimpinan populistis ini adalah *leader* yang masih berpegang teguh pada tradisional dan tidak mempercayai dukungan dari pihak asing. Kepemimpinan jenis populistis mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

7. Kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Pemimpin tipe otokratis akan bersikap baik kepada karyawan hanya apabila mereka patuh.

8. Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menghargai potensi setiap karyawan dan mau mendengarkan pendapat karyawan. Tipe demokratis mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada kondisi yang tepat.

2.1.4 Fungsi Kepemimpinan

Dalam buku “Kepemimpinan yang Efektif”, Hadari Nawawi (1995:74) menyebutkan fungsi kepemimpinan memiliki 2 dimensi yaitu:

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan suatu tindakan yang terlihat pada tanggapan orang-orang atau karyawan yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Dari kedua dimensi tersebut, menurut Hadari Nawawi secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin yang bertugas atau berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan apabila pemimpin perlu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan atau melimpahkan suatu wewenang dalam mengambil keputusan. Fungsi

delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah seorang pemimpin harus dapat mengatur anggotanya secara terarah dan efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan yang ditujukan kepada semua orang yang berpotensi dapat mengalami kecelakaan kerja. Ini bertujuan agar tenaga kerja dan orang yang berada di sekitar tempat kerja selalu dalam keadaan aman dan dapat terhindar dari resiko kecelakaan kerja menurut Suma'mur, 2006 (dalam Pramono 2017).

D. Koeshartantono dan M.F Shellyana Junaedi (2002:121) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu perlindungan atau sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan untuk dapat bekerja secara optimal.

Widodo,2015 (dalam Jannah 2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi

Menurut Mangkunegara (2002, p. 163) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran atau upaya yang menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik rohani maupun jasmani pada tenaga kerja dan manusia, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

2.2.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002, p.170) menyebutkan bahwa indicator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja pegawai, yang meliputi:
 - a. Penyimpanan dan penyusunan barang-barang berbahaya yang kurang dapat diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja pegawai yang terlalu sesak dan padat/
 - c. Pembuangan limbah dan kotoran yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau dapat dikatakan rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik yang tanpa pengaman yang baik
 - c. Pengaturan penerangan

2.2.3 Tujuan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Secara umum, kecelakaan adalah sesuatu yang kejadiannya tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena perbuatan yang tidak selamat atau kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja. Menurut Mangkunegara (2002, p.165) mengungkapkan tujuan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan yang bekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara sosial, fisik maupun psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dapat dipelihara keamanannya.
4. Agar dapat terhindar dari gangguan kerja yang dapat disebabkan oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja.
5. Agar setiap pegawai yang bekerja dapat merasa aman dan terlindungi selama bekerja.

2.2.4 Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Anaroga (2005) ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada karyawan. Antara lain sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat untuk seseorang atau karyawan dalam melakukan aktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam hal lingkungan kerja

yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kondisi tempat kerja seperti, ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

b. Alat kerja dan bahan

Dalam memproduksi barang, alat kerja dan bahan merupakan hal pokok yang wajib ada. untuk memproduksi barang, alat-alat kerja merupakan hal vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan di samping itu ada bahan bahan utama yang akan dijadikan sebagai barang.

c. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian karyawan produksi memiliki cara-cara untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda. Cara-cara yang biasa dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan seperti, menggunakan alat yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat serta mamtuhui peraturan dalam penggunaan peralatan tersebut.

2.3 Konteks Penelitian

Kecelakaan kerja sering terjadi pada karyawan diakarenakan kurang paham tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kelalaian dalam penggunaan alat pelindung diri atau APD sering kali menjadi penyebab adanya kecelakaan kerja yang dialami oleh pegawai. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan melalui internet, data BPJS ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa pada thun 2019 terdapat 77.295 kasus kecelakaan kerja. Ini disampaikan oleh Menaker Ida Fauzi di peringatan

bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ke 50 tahun di lapangan Kantor Pusat PTP Nusantara V di Pekabnaru, Jumat (14/2/2020).

Peran pemimpin juga dibutuhkan untuk dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi. Dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 yang baik diharapkan dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa, tidak ada pengawasan atau perhatian lebih dari pemimpin dalam penerapan K3 juga dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan. Untuk itu, pengawasan dan perhatian pimpinan dalam menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan sangat diperlukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Review Jurnal

No	Peneliti dan Judul jurnal	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Jenny Caroline, Feri Harianto, Rochman Pasik (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya K3 yang Dimoderasi Tingkat Pendidikan dan Pengalam Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya	Gaya Kepemimpinan, Budaya K3	Metode survey dengan analisis deskriptif	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada K3
2	Bambang Endroyo (2006) Peranan Manajemen K3 dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja Konstruksi	Kecelakaan Kerja		Peranan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat diperlukan pada proyek konstruksi untuk mengurangi resiko

				kecelakaan kerja..
3	Masjuli, Hanifah Handayani (2017) Pentingnya Kepemimpinan Yang Kuat Manajer K3 sebagai Penasehat K3 di Kilang Minyak	Kepemimpinan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Analisis Deskriptif kualitatif	Pentingnya Kepemimpinan yang kuat dari Manajer untuk penerapan K3 sangat diperlukan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja.
4	Tiara Roihatul Jannah (2019), Dinamika Peran Pemimpin Dalam Menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Peran Pemimpin dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Metode kualitatif dengan metode analisis deskriptif	Hasil menunjukkan bahwa pemimpin telah melaksanakan fungsi manajemen termasuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
5	Riana Aprillia, Apriatni (2016), Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT.PLN (PERSERO) UPJ-Semarang	Kepemimpinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja , Kinerja karyawan	Metode penelitian ini <i>explanatory research</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan K3 secara terpisah maupun bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Anita Octarina (2004) Studi Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. TYFOUNDTEX Solo	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Penelitian Eksplanatori	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Kepemimpinan dengan Implementasi K3.
7	Endang Kartika Sari, Maria M. Minarsih, Edward gagah (2016), Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BKK Dempet Kab. Demak	Kepemimpinan, motivasi, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan.	Menggunakan analisa regresi linier berganda dengan SPSS	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan tidak signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kualitas

				kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Nabilla, Sami'an (2014) Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja keselamatan pada karyawan <i>Joint Operating Body Pertamina Petrochina East Java</i> (JOB P – PEJ)	Kepemimpinan transformasional, Kinerja keselamatan	Analisis data menggunakan teknis statistic korelasi product moment	Teradapat korelasi signifikan dan bernilai positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja keselamatan.
9	Febyana Pangkey dan Grace Y. Malingkas, D.O.R. Walangitan (2012) Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada proyek konstruksi di Indonesia (Studi kasus pada pembangunan jembatan Dr. Ir Soekarno-Manado)	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3)	Analisis data dengan wawancara dan observasi	Hasil penelitian disimpulkan bahwa SMK3 telah direncanakan dan diterapkan dengan baik di lokasi proyek.

2.5 Kerangka Berpikir

Seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggungjawab untuk memimpin, membimbing dan mengarahkan para pegawainya untuk melaksanakan apa yang telah diperintah oleh atasan atau pemimpin. Dengan adanya perintah yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan, maka para pegawai akan lebih terarah dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, dan bawahan akan lebih mengerti standar-standar

apa yang telah ditetapkan atasan dalam pelaksanaan pekerjaan termasuk dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

Filosofi dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bagaimana berfikir dan melakukan upaya untuk menjamin kelestarian tenaga kerja dan setiap insan pada umumnya dan juga hasil karya dan budaya dalam upaya pencapaian yang adil, makmur dan sejahtera. Dengan adanya program K3 dalam setiap perusahaan, ini dapat menjadi hal untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja pada lingkungan kerja.

Peran pemimpin dalam mengingatkan karyawan untuk disiplin penggunaan APD atau alat pelindung diri sebagai upaya pelaksanaan program K3 sangat diperlukan. Pasalnya tidak jarang kecelakaan kerja terjadi akibat para pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung diri. Selain itu, peran pemimpin dalam memperhatikan karyawan juga sangat diperlukan, seperti menerapkan program K3 yang salah satu contohnya adalah penggunaan APD atau alat pelindung diri bagi bawahan yang bekerja.

Peneliti melihat suatu fenomena dimana para pegawai tidak menggunakan alat pelindung diri atau APD padahal pekerjaan yang dilakukan cukup berisiko. Bukan hanya karena pegawai yang lalai, atau terlalu malas menggunakan APD tetapi pemimpin yang tidak memberikan APD kepada bawahan.

