



Optimalisasi Penerapan K3 melalui Edukasi Partisipatif pada Pekerja Pabrik Percetakan dan Penjilidan di Gedangan Sidoarjo

Optimizing the Implementation of Occupational Health and Safety (OHS) through Participatory Education for Printing and Binding Factory Workers in Gedangan Sidoarjo

Bambang Triono^{1*}, Mochamad Shaleh², Moch. Syaiful Anwar³

¹⁻³ Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: bamspriono123@gmail.com

Article History:

Received: Desember 20,2024;

Revised: Desember 30,2024;

Accepted: Januari 28,2025;

Published: Januari 31, 2025

Keywords: Behavior Change, Occupational Safety and Health, Participatory Education, Printing Workers, Work Safety.

Abstract. This community service activity is motivated by the low level of workers' awareness and understanding of Occupational Safety and Health (OSH) implementation in the printing and binding industry in Gedangan, Sidoarjo. The purpose of this program is to optimize OSH implementation through participatory education to improve workers' knowledge and safe work behavior. The method used is a participatory approach involving problem identification, focus group discussions (FGD), interactive education, technical training, as well as mentoring and evaluation through pre-test and post-test. The results show a significant increase in workers' understanding, with average scores rising from 56.25% to 83.75% (an increase of 27.5%). In addition, behavioral changes were observed, including improved compliance in using personal protective equipment (PPE) and the ability to identify workplace hazards. The program also resulted in the formation of OSH cadres as local change agents. Therefore, participatory education has proven effective in improving OSH implementation and fostering a sustainable safety culture.

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya pemahaman dan kesadaran pekerja terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada industri percetakan dan penjilidan di Gedangan, Sidoarjo. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengoptimalkan penerapan K3 melalui edukasi partisipatif guna meningkatkan pengetahuan dan perilaku kerja aman pekerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif dengan tahapan identifikasi masalah, forum diskusi kelompok (FGD), edukasi interaktif, pelatihan teknis, serta pendampingan dan evaluasi melalui pre-test dan post-test. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pekerja dengan rata-rata nilai dari 56,25% menjadi 83,75% atau meningkat sebesar 27,5%. Selain itu, terjadi perubahan perilaku berupa meningkatnya kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) serta kemampuan pekerja dalam mengidentifikasi risiko kerja. Kegiatan ini juga menghasilkan pembentukan kader K3 sebagai agen perubahan di lingkungan kerja. Dengan demikian, edukasi partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan penerapan K3 dan mendorong terbentuknya budaya keselamatan kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Edukasi Partisipatif, K3, Keselamatan Kerja, Pekerja Percetakan, Perubahan Perilaku.

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam menjamin keberlangsungan aktivitas industri sekaligus melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Di Indonesia, permasalahan K3 masih menjadi isu

krusial yang ditandai dengan tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut Rohim dan Hardaningrum (2022), angka kecelakaan kerja di Indonesia masih relatif tinggi dan menunjukkan perlunya peningkatan implementasi K3 secara menyeluruh. Selain itu, Hidayah, Herniwanti, dan Zaman (2022) menegaskan bahwa pengawasan dan implementasi K3 yang belum optimal menjadi salah satu penyebab utama tingginya angka kecelakaan kerja di berbagai sektor industri.

Sektor industri percetakan dan penjilidan merupakan salah satu bidang usaha yang memiliki potensi risiko kerja cukup tinggi. Aktivitas seperti pemotongan kertas, penggunaan mesin cetak, bahan kimia tinta, serta pekerjaan manual handling berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan. Sumaningrum dan Purnadianti (2023) menyatakan bahwa area percetakan memiliki berbagai potensi bahaya seperti luka akibat mesin, terjepit, hingga paparan bahan kimia berbahaya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Setiadi (2016) yang menyebutkan bahwa industri percetakan termasuk kategori industri dengan risiko kerja tinggi yang memerlukan pengendalian K3 secara ketat.

Secara spesifik, kondisi di wilayah industri seperti Gedangan, Sidoarjo menunjukkan bahwa penerapan K3 masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada aspek pemahaman pekerja terhadap prosedur kerja yang aman. Hakim, Irwin, Abdillah, dan Masykuri (2024) mengungkapkan bahwa kecelakaan kerja di lingkungan industri masih didominasi oleh faktor human error, seperti ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja dan penggunaan alat pelindung diri (APD). Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor perilaku pekerja memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi K3.

Permasalahan lain yang sering ditemukan adalah belum optimalnya implementasi sistem manajemen K3 secara menyeluruh, terutama pada industri skala kecil dan menengah. Pelawi, Girsang, dan Nasution (2023) menyatakan bahwa strategi kebijakan K3 di banyak perusahaan belum diterapkan secara efektif, sehingga berdampak pada tingginya risiko kecelakaan kerja. Selain itu, Dongoran dan Nugroho (2022) menekankan bahwa penerapan sistem K3 berbasis teknologi maupun manajemen masih belum merata di sektor industri.

Berdasarkan kondisi tersebut, isu utama dalam pengabdian ini adalah rendahnya tingkat pemahaman dan kesadaran pekerja terhadap pentingnya penerapan K3, khususnya di sektor percetakan dan penjilidan. Pendekatan edukasi konvensional yang bersifat satu arah dinilai kurang efektif dalam membentuk perilaku kerja yang aman. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih partisipatif, di mana pekerja tidak hanya sebagai objek, tetapi juga sebagai subjek dalam proses pembelajaran K3.

Pemilihan pekerja pabrik percetakan dan penjilidan di Gedangan, Sidoarjo sebagai subjek pengabdian didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu: (1) tingginya potensi risiko kerja pada sektor tersebut, (2) masih rendahnya tingkat penerapan K3 berbasis perilaku, dan (3) belum optimalnya program edukasi yang melibatkan partisipasi aktif pekerja. Selain itu, sektor ini merupakan bagian dari industri yang terus berkembang dan memiliki kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.

Melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini, diharapkan terjadi perubahan sosial berupa meningkatnya pengetahuan, sikap, dan perilaku pekerja dalam menerapkan K3 secara mandiri dan berkelanjutan. Rifqi, Fajarianto, dan Thamrin (2023) menyatakan bahwa penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan produktivitas pekerja sekaligus menurunkan angka kecelakaan kerja. Dengan demikian, edukasi partisipatif diharapkan mampu membangun budaya keselamatan kerja (*safety culture*) yang kuat dan berkelanjutan.



Gambar 1. Mitra Belum Menerapkan K3 di Area Kerja.

2. METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan pendekatan partisipatif berbasis pemberdayaan komunitas (*participatory action approach*), di mana subyek pengabdian dilibatkan secara aktif dalam seluruh tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan keberlanjutan program dan terbentuknya budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mandiri.

Subyek pengabdian adalah 15 pekerja pada pabrik percetakan dan penjilidan yang berada di wilayah Gedangan, Kabupaten Sidoarjo. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada tingginya aktivitas industri percetakan serta potensi risiko kerja yang cukup besar. Kegiatan dilaksanakan selama ± 3 bulan, meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Proses perencanaan dilakukan secara kolaboratif antara tim PKM dan mitra melalui tahapan berikut:

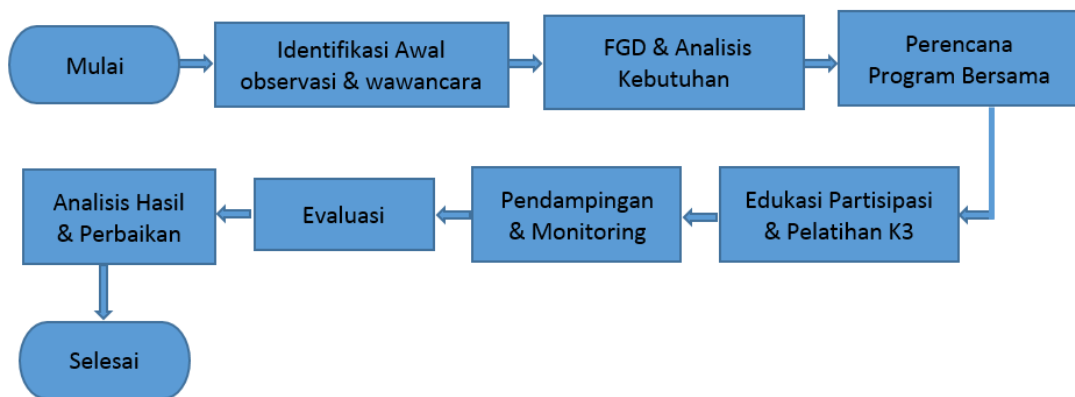
1. Identifikasi awal (*need assessment*): dilakukan melalui observasi lapangan dan wawancara dengan pekerja serta manajemen untuk mengetahui kondisi aktual penerapan

K3.

2. Forum diskusi kelompok (FGD): melibatkan pekerja sebagai subyek dampingan untuk mengidentifikasi masalah utama serta menentukan kebutuhan prioritas.
3. Pembentukan kader K3: pekerja yang dipilih sebagai perwakilan untuk menjadi agen perubahan dalam implementasi K3 di lingkungan kerja.
4. Perencanaan program bersama: penyusunan materi edukasi, jadwal pelatihan, serta strategi implementasi berbasis kesepakatan bersama.

Keterlibatan aktif pekerja dalam proses ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program yang dilaksanakan.

Secara keseluruhan tahapan pelaksanaan PKM dapat dilihat pada diagram alir berikut:



Gambar 2. Diagram Alir Pelaksanaan PKM.

Metode yang digunakan dalam kegiatan PKM ini meliputi:

1. Edukasi Partisipatif: penyampaian materi K3 melalui diskusi interaktif, studi kasus, dan simulasi kerja aman.
2. Pelatihan Praktis (*hands-on training*): praktik penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), identifikasi bahaya, dan prosedur kerja aman.
3. Pendampingan (*mentoring*): monitoring langsung di tempat kerja untuk memastikan penerapan K3 berjalan dengan baik.
4. Evaluasi *Pre-test* dan *Post-test*: untuk mengukur peningkatan pemahaman pekerja terhadap K3.
5. Observasi Perilaku Kerja: untuk menilai perubahan sikap dan kebiasaan pekerja dalam penerapan K3.

3. HASIL

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada pekerja pabrik percetakan dan penjilidan di Gedangan, Sidoarjo menunjukkan dinamika proses pendampingan yang

berjalan secara partisipatif dan progresif. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan perilaku dan budaya keselamatan kerja melalui keterlibatan aktif komunitas dampingan.

Proses pendampingan diawali dengan kegiatan identifikasi kondisi awal, di mana tim PKM melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja serta wawancara dengan pekerja dan pihak manajemen. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja belum menerapkan K3 secara konsisten, serta belum memahami potensi bahaya kerja secara menyeluruh.

Tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan edukasi partisipatif, yang dilakukan melalui diskusi kelompok (FGD), penyampaian materi interaktif, serta studi kasus yang relevan dengan kondisi kerja sehari-hari. Dalam kegiatan ini, pekerja tidak hanya menjadi peserta pasif, tetapi turut menyampaikan pengalaman dan permasalahan yang dihadapi di lapangan. Hal ini menciptakan suasana pembelajaran yang kontekstual dan aplikatif.

Kegiatan dilanjutkan dengan pelatihan teknis dan simulasi, seperti praktik penggunaan APD yang benar, identifikasi risiko kerja, serta penerapan prosedur kerja aman. Simulasi dilakukan langsung di area kerja sehingga pekerja dapat memahami secara nyata potensi bahaya yang ada.

Tahap berikutnya adalah pendampingan dan monitoring, di mana tim PKM melakukan kunjungan berkala untuk memastikan implementasi K3 berjalan dengan baik. Pada tahap ini, dilakukan penguatan kebiasaan positif serta pemberian umpan balik terhadap perilaku kerja pekerja. Berbagai aksi program yang dilakukan dalam kegiatan ini meliputi:

1. Edukasi K3 berbasis partisipatif, untuk meningkatkan pemahaman pekerja
2. Pelatihan penggunaan APD, guna meningkatkan keterampilan teknis pekerja
3. Simulasi identifikasi bahaya kerja, untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap risiko
4. Pembentukan kader K3, sebagai agen perubahan di lingkungan kerja
5. Pendampingan berkelanjutan, untuk memastikan keberlanjutan program

Aksi-aksi tersebut dirancang untuk menjawab permasalahan utama yang dihadapi komunitas, yaitu rendahnya pemahaman dan kesadaran terhadap pentingnya K3. Selanjutnya untuk tahapan evaluasi melalui *Pre test* dan *Post test* diperoleh hasil sesuai tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Evaluasi *Pre test* dan *Post test*.

| No | Indikator Pemahaman K3 | <i>Pre Test</i> (%) | <i>Post Test</i> (%) | Peningkatan (%) |
|----|------------------------|---------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | Pengetahuan dasar K3 | 55 | 82 | 27 |
| 2 | Penggunaan APD | 60 | 88 | 28 |

| | | | | |
|-----------|---------------------------|-------|-------|-------|
| 3 | Identifikasi bahaya kerja | 52 | 80 | 28 |
| 4 | Prosedur kerja aman | 58 | 85 | 27 |
| Rata-rata | | 56,25 | 83,75 | 27,50 |

Berdasarkan hasil evaluasi, terlihat bahwa terjadi peningkatan yang signifikan pada seluruh indikator pemahaman K3. Nilai rata-rata pre-test sebesar 56,25% menunjukkan bahwa pemahaman awal pekerja terhadap K3 masih tergolong rendah hingga sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebelum kegiatan, pekerja belum memiliki pengetahuan yang memadai terkait keselamatan kerja, khususnya dalam hal identifikasi bahaya dan penggunaan APD.

Setelah dilakukan edukasi partisipatif dan pelatihan, nilai rata-rata post-test meningkat menjadi 83,75%, dengan rata-rata peningkatan sebesar 27,5%. Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator penggunaan APD dan identifikasi bahaya kerja, yang menunjukkan bahwa metode pelatihan berbasis praktik dan simulasi memberikan dampak signifikan terhadap pemahaman pekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan edukasi partisipatif yang melibatkan pekerja secara aktif lebih efektif dibandingkan metode ceramah konvensional. Pekerja tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam konteks kerja sehari-hari. Dari kegiatan pengabdian ini menunjukkan adanya perubahan sosial yang signifikan pada mitra, antara lain:

1. Perubahan perilaku pekerja yang terjadi peningkatan kesadaran pekerja dalam menggunakan APD dan menerapkan prosedur kerja aman. Pekerja mulai menunjukkan kebiasaan baru yang lebih disiplin dalam menjaga keselamatan kerja.
2. Munculnya pranata baru berupa terbentuknya sistem sederhana terkait K3 di lingkungan kerja, seperti adanya aturan penggunaan APD, pengingat keselamatan kerja, serta pembagian tanggung jawab dalam menjaga keselamatan kerja.
3. Munculnya pemimpin lokal (*Local Leader*), Terpilihnya kader K3 dari kalangan pekerja menjadi salah satu indikator penting keberhasilan program. Kader ini berperan sebagai penggerak dan pengawas internal dalam penerapan K3, serta menjadi penghubung antara pekerja dan manajemen.
4. Terciptanya kesadaran kolektif dengan adanya perubahan pola pikir pekerja dari yang sebelumnya menganggap K3 sebagai beban, menjadi kebutuhan penting dalam aktivitas kerja. Kesadaran ini menjadi dasar dalam membangun budaya keselamatan kerja (*safety culture*).

Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif memiliki keunggulan dalam meningkatkan efektivitas program K3. Keterlibatan aktif pekerja dalam setiap tahapan kegiatan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap program yang dijalankan. Hal ini berdampak pada keberlanjutan program serta terbentuknya budaya keselamatan kerja yang lebih kuat. Selain itu, keberhasilan pembentukan kader K3 menunjukkan bahwa pemberdayaan komunitas merupakan strategi yang tepat dalam menciptakan perubahan sosial yang berkelanjutan. Dengan adanya kader sebagai agen perubahan, program K3 tidak hanya bergantung pada intervensi eksternal, tetapi dapat terus berjalan secara mandiri di lingkungan kerja.

4. DISKUSI

Hasil pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa pendekatan edukasi partisipatif mampu meningkatkan pemahaman dan perilaku pekerja dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Peningkatan rata-rata skor sebesar 27,5% dari hasil pre-test dan post-test mengindikasikan bahwa metode yang digunakan efektif dalam mentransfer pengetahuan sekaligus membentuk perilaku kerja yang lebih aman. Temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran partisipatif yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam proses belajar sebagai faktor utama dalam meningkatkan pemahaman dan retensi pengetahuan (Freire, 2017).

Dari perspektif teoritik, perubahan yang terjadi pada pekerja tidak hanya terbatas pada aspek kognitif, tetapi juga mencakup aspek afektif dan psikomotorik. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori Behavior-Based Safety (BBS) yang menyatakan bahwa perilaku aman dapat dibentuk melalui kombinasi antara edukasi, observasi, dan penguatan positif (Geller, 2018). Dalam kegiatan ini, proses pendampingan dan monitoring berperan sebagai bentuk penguatan yang mendorong pekerja untuk mempertahankan perilaku kerja yang aman.

Selain itu, keberhasilan program dalam meningkatkan kepatuhan penggunaan APD dan kesadaran terhadap risiko kerja juga dapat dianalisis menggunakan Health Belief Model (HBM). Menurut Glanz, Rimer, dan Viswanath (2018), perubahan perilaku kesehatan dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap risiko dan manfaat tindakan pencegahan. Dalam konteks ini, edukasi partisipatif membantu pekerja memahami konsekuensi dari kecelakaan kerja serta manfaat penerapan K3, sehingga mendorong perubahan perilaku yang lebih positif.

Dari sisi dinamika sosial, munculnya kader K3 sebagai pemimpin lokal (local leader) menunjukkan adanya proses pemberdayaan komunitas. Hal ini sesuai dengan teori pemberdayaan yang menyatakan bahwa partisipasi aktif masyarakat dalam program intervensi akan menghasilkan kapasitas internal yang berkelanjutan (Zimmerman, 2017). Kader K3

berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu menjaga keberlanjutan program serta memperkuat budaya keselamatan kerja di lingkungan industri.

Lebih lanjut, terbentuknya kesadaran kolektif dan perubahan budaya kerja dari reaktif menjadi preventif menunjukkan adanya transformasi sosial dalam komunitas dampingan. Transformasi ini dapat dijelaskan melalui teori social learning yang menyatakan bahwa individu belajar dari interaksi sosial dan observasi terhadap lingkungan sekitarnya (Bandura, 2018). Dalam kegiatan ini, interaksi antar pekerja selama proses edukasi dan pendampingan menjadi media pembelajaran sosial yang efektif dalam membentuk norma baru terkait keselamatan kerja.

Temuan penting lainnya adalah bahwa pendekatan berbasis komunitas lebih efektif dibandingkan pendekatan top-down dalam implementasi program K3. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa intervensi berbasis komunitas mampu meningkatkan keberlanjutan program karena adanya rasa kepemilikan dari peserta (Wallerstein, Duran, Oetzel, & Minkler, 2018). Dalam kegiatan ini, keterlibatan pekerja sejak tahap perencanaan hingga evaluasi menjadi faktor kunci keberhasilan program.

Secara keseluruhan, hasil pengabdian ini memberikan kontribusi teoritis bahwa integrasi antara edukasi partisipatif, pendampingan berkelanjutan, dan pemberdayaan komunitas merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan penerapan K3 di sektor industri. Model ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja, tetapi juga mampu mendorong perubahan sosial yang berkelanjutan melalui pembentukan budaya keselamatan kerja.

5. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa edukasi partisipatif efektif meningkatkan pemahaman dan perilaku K3 pekerja, ditandai dengan kenaikan hasil evaluasi serta meningkatnya kepatuhan penggunaan APD. Terbentuknya kader K3 juga memperkuat keberlanjutan program.

Secara teoritis, pendekatan partisipatif dan pemberdayaan komunitas terbukti mampu mendorong perubahan perilaku dan budaya kerja yang lebih aman. Ke depan, diperlukan pendampingan berkelanjutan dan dukungan manajemen agar penerapan K3 dapat berjalan secara konsisten dan berkelanjutan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, khususnya kepada pihak manajemen dan pekerja pabrik percetakan dan penjilidan di Gedangan, Sidoarjo atas partisipasi dan kerja samanya. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada tim pelaksana PKM serta institusi yang telah memberikan dukungan moral maupun material sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi semua pihak.

DAFTAR REFERENSI

- Bandura, A. (2018). *Social learning theory*. New York: Routledge.
- Dongoran, J., & Nugroho, G. R. D. (2022). Implementation of technology-based K3 system to improve occupational safety in companies. *Jurnal Teknologi*
- Freire, P. (2017). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Bloomsbury Publishing.
- Geller, E. S. (2018). *Working safe: How to help people actively care for health and safety*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781315273983>
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2018). *Health behavior: Theory, research, and practice*. Jossey-Bass.
- Hakim, L., Irwin, M. D., Abdillah, I., & Masykuri, A. (2024). Identification of workplace accidents at PT XYZ in Sidoarjo using the Job Safety Analysis (JSA) method. *Journal of Research and Technology*, 10(2), 233-242. <https://doi.org/10.55732/jrt.v10i2.1536>
- Hidayah, P., Herniwanti, H., & Zaman, M. K. (2022). Implementation of occupational safety and health (K3) inspection as a work accident prevention effort. *Science Midwifery*, 10(3). <https://doi.org/10.35335/midwifery.v10i3.641>
- Kelloway, E. K., & Day, A. (2017). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 58(4), 224-233. <https://doi.org/10.1037/cap0000089>
- Pelawi, E. K., Girsang, E., & Nasution, A. N. (2023). The K3 policy strategy to improve worker safety. *Jurnal Scientia*.
- Rifqi, M., Fajarianto, O., & Thamrin, H. (2023). Occupational safety and health as a means in increasing employee productivity. *IJESS*, 4(1). <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i1.145>
- Rohim, A., & Hardaningrum, F. (2022). Analysis of the effect of occupational safety and health (K3) on employee performance. *Jurnal Ekonomi*, 22(1). <https://doi.org/10.29138/je.v22i01.157>
- Setiadi, C. (2016). *Tinjauan yuridis keselamatan dan kesehatan kerja di industri percetakan*. Universitas Indonesia.

- Sumaningrum, N. D., & Purnadianti, M. (2023). Occupational safety risk analysis in printing area using JSA. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*.
- Wallerstein, N., Duran, B., Oetzel, J., & Minkler, M. (2018). *Community-based participatory research for health: Advancing social and health equity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zimmerman, M. A. (2017). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. In *Handbook of community psychology*.