

## Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di Klinik Mata KMU Lamongan

**Khofifah Destriana Pratiwi**

Universitas Muhammadiyah Gresik

Korespondensi penulis: [khofifahpratiwi1222@gmail.com](mailto:khofifahpratiwi1222@gmail.com)

**Roziana Ainul Hidayati**

Universitas Muhammadiyah Gresik

E-mail: [roziana.umg@gmail.com](mailto:roziana.umg@gmail.com)

**Abstract.** Every company must have a different form of organizational culture. One of the companies that implements the 5R culture in it is the KMU Lamongan Eye Clinic. The KMU Eye Clinic is an eye clinic that has eye health services, namely modern cataract surgery with the Phacoemulsification (PHCO) technique performed by eye specialists at the KMU Eye Clinic in Lamongan. The purpose of this study is that the authors want to find out further explanation regarding the variables to be examined which are related to data collection so that an overview and analysis of the causes and strategies for implementing the 5R culture at the KMU Lamongan Eye Clinic. The data collection technique used in this study was to use observation, interview and documentation techniques. Observations were carried out as observations and recorded phenomena in companies that were in accordance with the research subjects, so that later they could help provide answers to research questions. Strategies that can be applied in implementing the 5R culture at the KMU Eye Clinic are giving Punishment and rewards to employees, socializing thoroughly and always visualizing audit results on a regular basis. Then it will have a positive impact on performance and efficient and effective services.

**Keywords:** implementing, organizational culture, 5R, visualizing, Phacoemulsification

**Abstrak.** Setiap perusahaan pasti memiliki bentuk budaya organisasi yang berbeda-beda. Salah satu perusahaan yang menerapkan budaya 5R didalamnya adalah Klinik Mata KMU Lamongan. Klinik Mata KMU merupakan salah satu klinik mata yang memiliki jasa pelayanan kesehatan mata yaitu operasi katarak modern dengan teknik Phacoemulsifikasi (PHCO) yang dilakukan oleh dokter spesialis mata Klinik Mata KMU Lamongan. Tujuan penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui penjelasan lebih lanjut terkait variabel yang akan diteliti yang berkaitan dengan pengumpulan data agar gambaran serta analisis mengenai penyebab dan strategi penerapan implementasi budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan sebagai pengamatan dan mencatat fenomena pada perusahaan yang sesuai dengan subyek penelitian, sehingga nantinya dapat membantu memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Strategi yang dapat diterapkan dalam pengimplementasian budaya 5R di Klinik Mata KMU yaitu pemberian Punishment dan reward bagi karyawan, sosialisasi secara menyeluruh serta selalu melakukan visualisasi

hasil audit secara rutin. Maka akan membawa dampak positif pada kinerja serta pelayanan yang efisien dan efektif.

**Kata kunci:** Implementasi, Budaya Organisasi, 5R, Phacoemulsifikasi, Visualisasi

## PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu unsur dalam suatu organisasi. Manusia mempunyai peran dan posisi yang signifikan dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi (2016:40) bahwa Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh organisasi dan berfungsi sebagai modal yang pada akhirnya bertujuan untuk mempertahankan keberadaan dan keberlanjutan organisasi itu sendiri. Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka upaya menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Salah satu upaya menguatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dari dimensi budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri menurut Kreitner dan Kinici dalam Jahari & Rusdiana (2020:118) adalah suatu perangkat nilai-nilai dan norma-norma yang telah di sepakati secara bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan penyelesaian masalah organisasi atau perusahaan. Pengertian ini menekankan adanya seperangkat nilai, terbentuknya sebuah kesepakatan, dan fungsi nilai tersebut sebagai pedoman dalam berperilaku.

Budaya organisasi dapat digunakan sumber daya manusia untuk dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku. Tentu dalam budaya organisasi terkandung nilai-nilai sesuai tujuan organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) dalam penelitian ini juga memenuhi kriteria untuk disebut sebagai budaya organisasi. Karena konsep budaya 5R memiliki nilai-nilai yang telah disepakati di dalamnya dan menjadi pedoman dalam memperbaiki kualitas lingkungan sebuah organisasi.

Salah satu perusahaan yang sedang menerapkan 5R adalah Klinik Mata KMU Lamongan. Klinik Mata KMU Lamongan adalah salah satu klinik mata yang memiliki jasa pelayanan kesehatan mata yaitu operasi katarak modern dengan teknik Phacoemulsifikasi (PHCO) yang dilakukan oleh dokter spesialis mata Klinik Mata KMU Lamongan. Klinik Mata KMU Lamongan berlokasi di Ruko Permata Kav. 34 dan 37, Jl. Panglima Sudirman - Sidokumpul, Lamongan, Jawa Timur.

Namun pada kenyataannya, terdapat kesenjangan atau ketidaksesuaian antara kebijakan dengan implementasi di lapangan.

Implementasi budaya 5R di KMU Lamongan masih terdapat kekurangan berupa temuan temuan hasil audit 5R. Hal itu dapat dilihat pada tabel hasil audit 5R Klinik Mata KMU Lamongan bulan Agustus-September 2022, sebagai berikut:

No.	Area	Agustus		September	
		Jumlah Temuan	Keterangan	Jumlah Temuan	Keterangan
1	Ruang Rapi	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceklist kebersihan belum terpdate.</li> <li>• Penempatan barang tidak permanen.</li> <li>• Label penamaan barang tidak sesuai ketentuan HRD.</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceklist kebersihan belum terpdate.</li> <li>• Layout ruangan tidak tertata rapi.</li> </ul>
2	Ruang Registrasi	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan barang tidak permanen.</li> <li>• Terdapat debu tebal di atas almari.</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan barang tidak permanen dan rapi.</li> </ul>
3	Ruang Tunggu Registrasi	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ada ceklist kebersihan.</li> <li>• Label penamaan tidak sesuai ketentuan HRD.</li> <li>• Terdapat debu tebal di regulator AC.</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ada ceklist kebersihan dari awal audit 5R.</li> </ul>
4	Ruang Farmasi & Kasir	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceklist kebersihan belum terpdate.</li> <li>• Beberapa label penamaan mengelupas.</li> <li>• Atribut seragam tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.</li> <li>• Perlu mengupdate data inventaris ruangan.</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan barang tidak permanen dan rapi.</li> <li>• Kotor Sekali</li> <li>• Ditus almari kotor</li> </ul>
5	Ruang Limbah B3	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruangan Berdebu.</li> <li>• Label penamaan barang tidak sesuai ketentuan HRD.</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlu perbaikan di setiap point 5R</li> </ul>
6	Gudang Suppas	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jendel ruangan berdebu.</li> <li>• Ceklist kebersihan belum terpdate.</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceklist kebersihan belum terpdate.</li> </ul>

Sumber : Hasil Audit 5R Klinik Mata KMU Lamongan Bulan Agustus-September 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada temuan-temuan hasil audit 5R Klinik Mata KMU Lamongan. Temuan tersebut seperti ruangan tidak melakukan update ceklist kebersihan, ruangan berdebu, label penamaan barang tidak sesuai ketentuan HRD, atribut tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan penempatan barang tidak permanen. Bahkan ada temuan audit 5R bulan Agustus yang masih ada di bulan September. Temuan yang sama tersebut dapat diartikan bahwa belum adanya perbaikan. Selanjutnya berdasarkan fenomena tersebut, penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah penyebab terjadinya implementasi budaya 5R dan bagaimana strategi penerapan budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan. Karena terdapat kesenjangan antara kebijakan dan implementasinya.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya implementasi budaya 5R dan untuk mengetahui solusi serta strategi dalam optimalisasi budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan. Serta penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk perbaikan dalam penerapan budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara umum menurut Jahari & Rusdiana (2020:117) adalah suatu karakteristik yang dianggap penting dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi organisasi sebagai ciri khas yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Lebih lanjut, budaya organisasi dimaknai sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang telah diterima dan disepakati oleh semua anggota organisasi untuk dijadikan aturan dasar dalam berperilaku. Artinya, suatu hal dapat dikatakan sebagai budaya organisasi bila sudah terbentuk aturan-aturan yang telah disepakati bersama oleh semua unsur organisasi. Kemudian aturan tersebut dijadikan sebagai pedoman bersama dalam berperilaku bagi semua unsur organisasi.

### 2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalamnya. Fungsi-fungsi ini memperjelas posisi dari budaya organisasi dalam suatu organisasi. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2018:07) ada empat fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya Organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins di atas sudah mencakup fungsi budaya organisasi dalam lingkup internal maupun eksternal organisasi. Secara internal misalnya fungsi budaya organisasi sebagai pembentuk identitas, sebagai alat pembentuk komitmen, dan sebagai alat untuk meningkatkan kemantapan sosial dalam organisasi. Kemudian secara eksternal, fungsi budaya organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

### 3. 5R (Ringkas,Rapi,Resik,Rawat,Rajin)

Konsep 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) berasal dari negara Jepang yang mempunyai pengertian sebagai suatu tata cara pengelolaan. Dan pemberdayaan lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan(Wibowo & Mustaqim 2020:107). Target dari 5S pada intinya adalah perubahan lebih baik pada lingkungan kerja, Suatu perusahaan.

Istilah 5S di Indonesia diterjemahkan menjadi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang sama-sama memiliki tujuan untuk perbaikan area kerja agar lebih tertata, lebih bersih, lebih terawat, dan berlangsung secara konsisten (Ismara & Prihanto dalam Wibowo & Mustaqim, 2020:108).

#### 4. Implementasi 5R

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi sebagai proses pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah kebijakan. Implementasi sebagai proses pelaksanaan dilihat dari segi arti kata (lexicographic), implementasi (to implement) yang berarti tanpa harus mempersoalkan apakah suatu kebijakan tersebut mencapai tujuan atau tidak. Singerin(2022:48)

Selanjutnya implementasi 5R merupakan singkatan dari kata (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Budaya ini menjelaskan terkait bagaimana sumber daya manusia yang berada di lingkungan perusahaan mampu menjaga ketertiban, efisiensi, kedisiplinan, dan mampu untuk meningkatkan kualitas kerja secara merata dan seimbang. Panduan Eyelink Grup(2021:2)

#### 5. Prinsip 5R KLINIK MATA KMU LAMONGAN

Budaya 5R yang diterapkan untuk menciptakan suasana lingkungan perusahaan yang bersih, tertata rapi dan nyaman. Adanya budaya 5R di lingkungan perusahaan maka akan tercipta, sumber daya manusia yang tertib, rapi, disiplin dan konsisten. Selanjutnya akan mampu meningkatkan kualitas kerja yang seimbang dan merata.

##### 1. Seiri (Ringkas)

Ringkas adalah kegiatan memisahkan segala sesuatu barang yang benar-benar diperlukan dan kemudian menyingkirkan yang tidak diperlukan dari tempat kerja, dan menyimpan barang yang diragukan pada gudang. Panduan 5R Eyelink group(2021:2)

##### 2. Seiton (Rapi)

Rapi adalah kegiatan menata peralatan dan perlengkapan kerja dengan rapi sehingga memudahkan untuk mencari, menemukan dan mengembalikan sehingga segalanya selalu siap pada saat diperlukan. Panduan 5R Eyelink group(2021:2)

3. Seiton (Rapi)

Rapi adalah kegiatan menata peralatan dan perlengkapan kerja dengan rapi sehingga memudahkan untuk mencari, menemukan dan mengembalikan sehingga segalanya selalu siap pada saat diperlukan. Panduan 5R Eyelink group(2021:2)

4. Seiso (Resik)

Resik adalah kegiatan membersihkan tempat kerja, mesin dan perlengkapan/peralatan kerja dari debu dan kotoran yang melekat secara teratur agar kondisinya selalu dalam keadaan bersih dan terhindar dari kerusakan Panduan 5R Eyelink group(2021:2)

5. Seiketsu (Rawat)

Rawat adalah kegiatan memelihara fasilitas tempat kerja, peralatan serta barang secara teratur agar tidak ada lagi barang yang tidak diperlukan di area kerja, kondisi tempat kerja teratur dan tidak terdapat kotoran/kerusakan serta berusaha menjaga dan mempertahankan kondisi dengan optimal. Panduan 5R Eyelink group(2021:2)

6. Shitsuke (Rajin)

Rajin adalah kegiatan membudayakan dan membiasakan bekerja sesuai dengan sistem dan prosedur serta mengembangkan perilaku yang positif di tempat kerja sebagai sebuah kebiasaan yang disiplin. Panduan 5R Eyelink group(2021:2)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis( Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29 ).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang berjudul “Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di Klinik Mata KMU Lamongan” ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menemukan suatu penemuan terhadap penelitian pada waktu tertentu (Mukhtar, 2013:10). Penentuan informan yang digunakan menggunakan teknik probability sampling dimana dalam pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan dengan orang terpilih tanpa memperhatikan tingkat jabatan didalam populasi perusahaan terserbut. (Sugiyono, 2019:129).

Tujuan penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui penjelasan lebih lanjut terkait variabel yang akan diteliti yang berkaitan dengan pengumpulan data agar gambaran serta analisis mengenai penyebab dan strategi penerapan implementasi budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan sebagai pengamatan dan mencatat fenomena pada perusahaan yang sesuai dengan subyek penelitian, sehingga nantinya dapat membantu memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Wawancara dan dokumentasi juga digunakan penulis dalam penelitian. Penulis mengambil beberapa informan terpercaya dalam pengumpulan data, wawancara dilakukan dengan 5 informan yaitu penanggung jawab 5R (PAC), Kepala Cabang serta masing-masing PAC ruangan Klinik Mata KMU Lamongan, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas terkait objek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer didapat dari hasil wawancara yang dilakukan pada Klinik Mata KMU Lamongan, yang berlokasi di Jl.Panglima Sudirman Ruko Permata Kav. 34&37 Sidokumpul ,Dapur Utara Lamongan Jawa Timur. Pada bulan Agustus dan September 2022. Data Sekunder didapatkan dari dokmen-dokumen terkait penerapan budaya 5R dari perusahaan yaitu laporan hasil audit setiap bulan, buku panduan 5R , dan surat keputusan yang dibuat oleh manajemen perusahaan.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif. Metode kualitatif merupakan bagian dari kualitatif analisis data yaitu proses mencari, menyusun, secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data kategori menjabarkan kedalam unit-

unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah untuk di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2019 :319).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Faktor Penyebab Implementasi 5R Tidak Optimal

Dilihat dari data hasil audit yang diberikan oleh Klinik Mata KMU lamongan, dengan periode Agustus-September 2022 masih ditemukan beberapa temuan hasil audit yang belum melakukan perubahan atau improvement. Sedangkan Budaya 5R merupakan salah satu faktor yang harus dilaksanakan dan di implementasikan pada lingkungan perusahaan dengan tujuan memberikan kenyamanan, efektifitas serta efisiensi waktu dalam bekerja. Maka setelah melakukan observasi dan wawancara oleh peneliti di dapatkan faktor penyebab implementasi budaya 5R tidak berjalan dengan optimal. Hal tersebut juga digambarkan melalui deskripsi informan penelitian yaitu Bapak Yogi sebagai Penanggung jawab 5R mengatakan bahwa : “ secara garis besar jika dilihat dari jam operasional dan pelayanan klinik yang cukup padat membuat karyawan merasa kurang memiliki waktu serta tenaga dalam pengimplementasian budaya 5R yang di terapkan oleh perusahaan.” Ungkapan yang sama juga dikemukakan oleh Ibu Rofiana selaku Kepala cabang dan PAC ruang rapat mengatakan bahwa : “Terlalu Sibuk dengan pelayanan dan jam operasional klinik yang buka mulai pukul 07.00- 14.00 untuk poli pagi, dan untuk poli sore dari pukul 15.00-17.30 sehingga kurang adanya waktu untuk memperhatikan serta menerapkan budaya 5R yang ada”. Selanjutnya faktor yang serupa juga di ungkapkan oleh ibu Riya selaku PAC ruang registrasi yang mengatakan bahwa: “salah satu penyebab implementasi budaya 5R tidak berjalan secara optimal karena terlalu sibuk dengan jam operasional pelayanan sehingga kami merasa kurang memiliki waktu dan tenaga yang cukup dalam pengoptimalan budaya 5R ini”. Pendapat yang hampir sama juga diungkapkan oleh Bapak Deny bahwa : “penyebab 5R tidak berjalan dengan baik yaitu terkendala dengan job desk yang lain sehingga para karyawan disini kurang bisa memaksimalkan waktu dan tenaga dalam menerapkan budaya 5R setiap hari atau secara terus menerus ”.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat informan yang mengungkapkan terkait faktor penyebab implementasi budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan yaitu, sibuk dengan jam operasional dan pelayanan klinik yang terhitung padat dari pagi sampai



sore yang mengakibatkan para karyawan merasa kurang memiliki cukup waktu dan tenaga untuk pengimplementasian budaya 5R.

Faktor kedua, penyebab implementasi budaya 5R tidak berjalan optimal adalah belum adanya reward dan punishment dari pihak manajemen terkait.

Seperti yang digambarkan melalui deskripsi informan penelitian yaitu Bapak Yogi sebagai Penanggung jawab 5R mengatakan bahwa : “Belum adanya reward dan punishment dari pihak manajemen terkait yang menjadikan hal ini sebagai faktor penyebab tidak terlaksananya implementasi budaya 5R disini”. Kemudian ungkapan yang hampir sama juga disampaikan oleh Ibu Rofiana selaku kepala cabang & PAC ruangan rapat yang mengatakan bahwa : “ tidak adanya punishment bagi karyawan yang tidak melaksanakan dan menerapkan budaya 5R sehingga karyawan merasa bahwa 5R ini bukan hal yang wajib untuk dilakukan dan diterapkan di Klinik Mata KMU Lamongan”. Dari ungkapan yang disampaikan oleh informan menyatakan bahwa perlu adanya punishment dan reward supaya karyawan mampu mengoptimalkan implementasi budaya 5R dengan baik, yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Faktor penyebab ketiga adalah kurangnya kesadaran diri dan motivasi diri pada karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Ibu Rofiana bahwa: perlu untuk menumbuhkan kesadaran pada masing-masing individu karyawan terhadap implementasi budaya 5R.” Selanjutnya faktor penghambat yang serupa juga disampaikan oleh Ibu Mafazatien bahwa : “faktor pendukung yang paling utama adalah mulai menumbuhkan kesadaran bagi masing-masing individu untuk membiasakan 5R sebagai budaya kerja yang efektif dan efisien”. Berdasarkan ungkapan yang disampaikan oleh informan maka dapat diambil kesimpulan faktor penyebab implementasi budaya 5R ketiga adalah masih kurangnya kurangnya motivasi diri serta kesadaran pada masing-masing karyawan .

Berdasarkan pendapat informan yang menyebutkan penyebab implementasi budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan ,maka terdapat beberapa faktor penyebab yaitu, sibuk dengan jam operasional dan pelayanan klinik yang terhitung padat dari pagi sampai sore yang mengakibatkan para karyawan merasa kurang memiliki cukup waktu dan tenaga untuk pengimplementasian budaya 5R, tujuan budaya 5R belum tersampaikan secara jelas dan rinci pada masing-masing PAC ruangan, selanjutnya kurangnya motivasi serta kesadaran diri dari masing-masing karyawan yang menyebabkan timbul rasa malas dalam mengimplementasikan budaya 5R, dan belum diterapkannya sanksi (punishment) sebagai acuan dan tindak lanjut dalam pengimplementasian budaya 5R.

## **Strategi dan Solusi dalam Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)**

Adapun strategi dan solusi yang dapat diterapkan untuk meminimalisir implementasi budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongan adalah sebagai berikut :

### 1. Pemberian Reward untuk Karyawan

Seperti hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak yogi selaku penanggung jawab 5R klinik yang mengatakan bahwa: “perlu adanya pemberian reward atas pelaksanaan dan implementasi supaya karyawan itu semangat dalam menerapkan budaya 5R”. Ungkapan sejalan juga diungkapkan oleh Ibu Rofiana bahwa: “adanya kompetisi sebagai acuan perbaikan secara terus menerus dan akan menjadi sebuah kebiasaan atau budaya. dengan adanya kompetisi selanjutnya perlu untuk memberikan reward sebagai apresiasi pada PAC yang telah menerapkan budaya 5R yang akan menumbuhkan rasa semangat pada karyawan”. Selanjutnya ungkapan yang sama juga diungkapkan oleh ibu Mafazatien dan Pak Deny bahwa: Adanya reward mungkin bisa jadi salah satu strategi dalam pengimplementasian budaya 5R karena dengan adanya reward akan meningkatkan rasa semangat bagi karyawan sebab akan ada hasil akhir yang dicapai setelah melakukan dan menerapkan budaya 5R “

Berdasarkan pendapat informan diatas dapat disimpulkan bahwa reward merupakan salah satu strategi terbaik untuk terrealisasinya implementasi budaya 5R karena mampu meningkatkan rasa semangat bagi karyawan untuk terus berkompetisi dalam penerapan budaya 5R.

### 2. Penyamaan Presepsi antara karyawan dan penerapan di lapangan

Ibu Rofiana sebagai Kepala Cabang & PAC Ruang Rapat di Klinik Mata KMU Lamongan mengatakan bahwa : Sebenarnya tahap awal dalam penerapan budaya 5R itu yang utama adalah menyamakan persepsi dengan karyawan antara kebijakan dan pelaksanaan dilapangan. Ungkapan yang serupa juga diungkapkan oleh Ibu Riya bahwa: penyamaan persepsi diawal adalah perlu karena untuk menyelaraskan dengan apa yang terjadi di lapangan yang sebenarnya karena dapat menyelesaikan pekerjaan lain selain job deks yang diwajibkan bagi karyawan.

Dari pendapat informan diatas dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bahwa penyamaan persepsi diawal antara karyawan dan penerapan dilapangan akan membawa dampak positif dalam berjalannya budaya 5R karena akan mempermudah dalam pemahaman dan pembagian tugas yang diberikan diluar job desk yang diwajibkan.

3. Berkomitmen Secara bersama dengan pimpinan

Ungkapan Ibu Rofiana terkait komitmen antara pimpinan dan karyawan itu benar bahwa: “Berkomitmen dalam penerapan budaya 5R akan membawa dampak positif, terhadap pengimplentasian 5R yang sebenarnya dengan komitmen seseorang atau karyawan akan dapat mengukur besarnya tanggung jawab dalam kondisi apapun”. Pendapat lain terkait komitmen juga disampaikan oleh Ibu Mafazatien bahwa: “Membangun komitmen bersama antar karyawan dan pimpinan dari sini kita dapat mengukur seberapa besar tanggung jawab dan konsisten dalam pengimplemtasian budaya 5R”. Selanjutnya Pak Yogi juga mengutarakan pendapat yang selaras dengan bu Rofiana dan bu Mafazatien bahwa : berkomitmen pada sebuah pekerjaan itu penting karena akan menggambarkan sikap dan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang terhadap perusahaan dengan membuktikan loyalitas dalam pekerjaan, jadi dengan komitmen antara karyawan dan pimpinan akan memberikan dampak yang positif karena adanya, kedekatan, emosi dan keselarasan yang akan terbentuk dalam implentasi budaya 5R yang ada.

Berdasarkan pendapat informan diatas dapat disimpulkan bahawa perlu membangun komitmen secara bersama sebagai pondasi terbentuknya tanggung jawab, kedekatan dan sebagai pembuktian loyalitas dalam bekerja sera pengimplentasian budaya 5R yang optimal secara menyeluruh.

4. Pengawasan dari pihak manajemen dan transparasi penilaian

Proses penilaian yang baik adalah dengan adanya transparasi nilai dan melakukan perubahan pada cara penilaian (audit) seperti yang di ungkapkan oleh bu Rofiana bahwa : “mengubah cara mekanisme audit yang sebenarnya dan lebih memberikan pengawasan yang lebih akurat”. Ungkapan bu Rofiana ini sejalan dengan ucap'an yang disampaikan oleh bu Mafazatien : “Adanya pengawasan dari pihak manajemen secara transparan maka akan berdampak positif bagi karyawan karena apa karyawan akan lebih tau ketika lokasi atau area mereka sedang berada di penilaian yang kurang baik , sehingga para karyawan akan lebih mengerti apasaja hal-hal yang harus diperbaiki secara terus menerus”.

Selanjutnya diperkuat oleh ungkapan pak Deny yang mengatakan bahwa : “perlu andaya perubahan mekanisme audit dengan menyamakan kriteria penilaian antara auditor dengan penanggung jawab audit 5R sebagai bentuk transparasi nilai hasil audit, sehingga perbaikan dapat segera dilakukan secara terus-menerus.

Berdasarkan ungkapan dari informan diatas dapat disimpulkan bahwa perlu adanya perubahan cara atau mekanisme dalam penelitian 5R, kemudian perlu adanya transparansi nilai yang diberikan setelah dilakukan audit dan ditemukan beberapa temuan yang perlu melakukan berpaikan supaya penganggung jawab area (ruang) dapat segera melakukan improvment atau perubahan. Sehingga kesalahan atau temuan yang sama tidak terulang pada audit bulan-bulan berikutnya.

#### 5. Sosialisasi kebijakan dan standar budaya 5R

Perkenalan pada kebijakan secara rinci dan sistematis akan memberikan dampak positif bagi Memberikan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Yogi bahwa : Pemberian sosialisasi terkait kebijakan dan penerapan budaya 5R sangatlah dibutuhkan oleh karyawan karena budaya 5R akan diterapkan sehingga perlu untuk melakukan perkenalan secara langsung melalui forum resmi yang sebaiknya disampaikan oleh pihak manajemen perusahaan. Hal ini selaras dengan ungkapan yang disampaikan oleh bu Riya bahwa: perlu adanya sosialisasi tentang penerapan budaya 5R dari pihak manajemen perusahaan sebagai bentuk pemahanan bagi karyawan dan menumbuhkan rasa semangat dan komitmen dalam penerapan budaya 5R yang akan membawa pada keefektifan dalam bekerja.

Berdasarkan informan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan diadakannya sosialisasi ini akan memperlihatkan pada seluruh karyawan, bahwa ada dukungan penuh dari pihak manajemen sebagai wujud tindakan kepedulian secara langsung. Berlangsungnya Sosialisasi ini diharapkan efektif dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan, untuk maju dengan harapan melahirkan komitmen, kebersamaan, yang kokoh dalam menjalankan budaya 5R sebagai salah satu sistem yang dapat memajukan perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Sebagai bentuk dukungan dari pihak manajemen perusahaan, maka sebaiknya strategi dan solusi yang harus diterapkan dalam implemntasi budaya 5R di Klinik Mata KMU Lamongna yaitu pemeberian reward bagi karyawan, saling berkomitmen serta menyamakan presepsi antar karyawan dengan proses pengimplementasian budaya 5R yang sesuai, memberikan sosialisasi secara menyeluruh yang berfungsi sebagai penunjang diawal penerapan budaya 5R, dan selalu melakukan transparasi nilai hasil, audit secara terbuka.

Hal tersebut akan mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan rapi. Sehingga akan berdampak positif pada kinerja, serta pelayanan yang efektif dan efisien.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Budhi, R. G. (2017). Revolusi Karyawan. Elex Media Komputindo.
- Budiana, I., Supinganto, A., & Purqoti, D. N. (2021). Budaya Kerja KAIZEN Pada Perawatan Kesehatan Masyarakat (Prekesmas). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Fitriana, Rina Sari, D. K., & Habyba, Anik. (2021). Pengendalian dan Penjaminan Mutu. Banyumas: Wawasan Ilmu.
- Jahari, Jaja., & Rusdiana. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Nikmah, Khoirun. (2019). Gemar Rapi. Yogyakarta: Mizan Digital Publishing.
- Mukhtar. (2013). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta: GP Press Group
- Pakpahan, B. A. (2022). Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan Pada Pekerja. Jakarta: Publica Indonesia Utama. Panduan 5R (2021) Eyalink Group
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et al. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Sari, R. K. (2015). Pengaruh Budaya Kerja 5R Dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. Widya Cipta. Vol VIII, 143-144.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, D. (2021). Sebuah Konsep Manajemen Manufakturing. Yogyakarta: Nas Media Indonesia.
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, Y. K. (2020). Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. FAM Group.