

Implementasi Budaya 5R di Lembaga Pemerintah K Jakarta

Chintia Liliana¹⁾, Suyadi²⁾

Pendidikan Ekonomi, FKIP UHAMKA
lilianachintia@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the implementation of the 5R culture (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin /simple, neat, clean, conscious, industrious) at a branch of government office at Jakarta, as a part of a Ministerial General Directorate. This research uses descriptive qualitative methods. The data sources from 3 informants consisting of the a lower level manager and two staffs. The data collected by observation, interviews, analysis of documentation, and triangulation techniques.

The research concluded that 5R culture implemented by the actions of the principles of 5R at the job environment. The implementation stimulated the planned organizational target at work: efficiency, productivity, quality, and work safety. One R that did not implemented clearly is the discipline. Some staffs still came late to the office.

Keywords: Implementation of Work Culture, Qualitative Method, 5R Culture

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di lembaga pemerintah K, yang merupakan bagian dari suatu direktorat dari sebuah kementerian. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Informan penelitian ada tiga orang yaitu seorang kepala seksi, dan dua orang staf. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan triangulasi data. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa implementasi budaya 5R telah terlaksana dengan masing-masing aspeknya yaitu pelaksanaan konsep ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin dalam berperilaku di lingkungan kerja. Pelaksanaan budaya 5 R mendorong tercapainya sasaran kerja berupa efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja. Pemahaman para pegawai negeri di instansi pemerintahan ini terhadap budaya 5R secara keseluruhan cukup baik, tetapi terdapat satu R yang belum diterapkan dengan konsisten, dari hasil pengamatan peneliti, yaitu budaya rajin.

Kata kunci: Implementasi Budaya Kerja, Penelitian Kualitatif, Budaya 5R

Article Info

Received date: Januari 2018

Revised date: Maret 2018

Accepted date: April 2018

Pendahuluan

Manajemen organisasi perlu dilaksanakan untuk menjamin produktifitas kerja dan juga efisiensi serta efektifitas kerja. Salahsatu aspek manajemen adalah yang berperan penting bagi kondisi lingkungan kerja yaitu manajemen

keselamatan dan kesehatan kerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berperan dalam pengendalian sistem serta meminimalisir resiko kecelakaan kerja serta mewujudkan lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan sehat serta untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Sebagai pendukung

adanya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, mengacu pada tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif, perusahaan dapat membuat kebijakan sebagai program pendukung kinerja dari adanya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja. Salah satu program yang bisa diterapkan adalah program budaya kerja.

Budaya kerja dalam organisasi apapun diperlukan. Karena itu, setiap perusahaan harus mengenali bagaimana budaya kerja, serta budaya lingkungan dimana para stafnya berasal. Budaya kerja orang Jepang tentu berbeda dengan budaya kerja orang Arab, India, Indonesia, maupun Rusia. Setiap budaya memiliki dampak pada bagaimana seseorang berperilaku di dunia kerja. Kajian dalam dunia kerja mengenal istilah 5 R yang diadopsi dari budaya kerja masyarakat industri di Jepang. Budaya ini diadopsi di berbagai belahan dunia, antara lain di Indonesia.

Budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) merupakan adaptasi dari 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) salah satu budaya kerja di Jepang, karena istilah ini mungkin sukar di ingat oleh orang non-Jepang, maka diterjemahkan dalam istilah Indonesia menjadi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Budaya ini banyak dipakai dan mulai diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Awalnya perusahaan-perusahaan yang sering menggunakan penerapan budaya 5R ialah perusahaan manufaktur seperti pabrik-pabrik, tetapi semakin berkembangnya zaman program budaya 5R ini bisa diterapkan di perusahaan non manufaktur seperti area perkantoran. Kantor juga perlu adanya penataan ruangan kantor dan dokumen kerja melalui perawatan yang dilakukan secara rutin, agar tercipta lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan sehat serta untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif sama seperti perusahaan manufaktur.

Budaya kerja yang berasal dari budaya Jepang, akan diterapkan di Indonesia yang memiliki budaya yang berbeda. Oleh

karena itu maka perlu ada penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaannya. Apalagi jika diterapkan di lembaga pemerintahan, tentu berbeda dengan lembaga swasta.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan pelaksanaan budaya 5R yang dilaksanakan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta I, yang terdiri dari pelaksanaan konsep ringkas, rapi, rawat, resik, dan rawat.

Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian Nova Elyanti yang berjudul “Determinan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin pada perawat kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur 2017”, menyimpulkan bahwa Program 5R penting untuk dilaksanakan agar menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meminimalisir menurunnya performa kerja, menurunnya produktivitas kerja, kurangnya akurasi dalam bekerja, pemborosan waktu, meningkatnya kecelakaan kerja, dan timbulnya kelelahan kerja yang lebih cepat.

Penerapan budaya 5R sudah sukses diterapkan pada pelaksanaan pembangunan gedung di Universitas Sam Ratulangi.[1]

5R sudah membudaya di semua bagian staf di PT. Kutai Timber Indonesia.[2] Evaluasi pelaksanaan 5R dapat menemukan saran-saran guna perbaikan program, sehingga tercapai produktifitas kerja. Budaya 5R adalah salahsatu budaya yang diterapkan di PT Y. Surakarta untuk mencapai SNI ISO 22000.[3]

Penelitian mengenai 5R juga dilaksanakan di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya ini berpengaruh positif bagi siswa sekolah tingkat SMK. [4] Pelaksanaan 5R juga sudah diterapkan di PT INKA di Madiun, namun perlu ada dukungan lebih kuat dari *top level management*. [5] Hasil penelitian – hasil penelitian tersebut belum terlaksana di sebuah kantor pemerintah, maka penelitian ini bermaksud meneliti di sebuah kantor instansi pemerintah.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika manusia hidup dalam suatu organisasi, maka mereka sudah pasti memiliki tujuan organisasional yang sama. Semua memiliki peran yang berbeda-beda untuk meraih tujuan tersebut. Kajian budaya kerja telah berkembang dari budaya organisasi. *“A pattern of shared basic assumption that the group learned as it solves its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.”* (sebuah pola dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari dalam kelompok sebagai cara pemecahan masalah adaptasi keluar dan integrasi di dalam kelompok, yang telah teruji kebenarannya sehingga dikategorikan sebagai sesuatu yang valid/diakui kebenarannya, dan diajarkan kepada para anggota baru sebagai sesuatu yang harus diakui, dirasakan, dipikirkan dalam memecahkan masalah kelompok).[6] Dengan demikian budaya kerja timbul akibat hasil belajar bersama antar anggota yang dirasa merupakan jalan yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan satu sama lain agar bisa memecahkan masalah yang ada. Budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja.

Budaya kerja menjadi tingkatan yaitu artefak, nilai, dan asumsi dasar. Artefak adalah semua hal yang bisa kita rasa, lihat, dan dengar, jika bertemu dengan suatu kelompok baru yang tidak biasa. Misalnya adalah pada arsitektur, lingkungan fisik, bahasa, teknologi dan produk, ciptaan seni, gaya, mitos dan sejarah organisasi, nilai-nilai yang ditampilkan, ritual, dan eremoni yang biasa dilakukan. Nilai organisasi adalah gagasan-gagasan ideal, tujuan, aspirasi, ideologi, rasionalisasi, dan nilai-nilai yang berlaku pada organisasi.

Misalnya ada sekolah yang mendasarkan dirinya dengan nilai keagamaan, nasionalisme, maupun progresifisme. Asumsi dasar adalah asumsi yang tersirat yang mengarahkan bagaimana organisasi bertindak, dan disalurkan kepada staf organisasi bagaimana mereka berfikir, merasakan, dan melihat segala sesuatu.

Budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :1) Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karya dan karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya; 2) Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja; 3) Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu; 4) Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan sosial.[7]

Jenis Budaya Kerja

Cameron membuat instrumen untuk mengukur budaya organisasi, mengklasifikasikan empat jenis budaya kerja berdasarkan parameter spesifik. Dibagi berdasarkan tujuan dan fokus perusahaan, yaitu *Clan Culture*, *Adhocracy Culture*, *Market Culture*, dan *Hierarchy Culture*. Budaya Kerja *Clan Culture*. Budaya kerja yang pertama menjadikan perusahaan atau organisasi seperti keluarga/klan. Hidup bersama dan menekankan aspek kolaborasi satu keluarga besar yang saling terlibat satu sama lain. Organisasi yang mengadopsi budaya ini diikat oleh komitmen dan tradisi, dengan nilai utama berupa kerjasama, komunikasi, dan kesepakatan. Kepemimpinan yang ada pada budaya klan adalah pementoran, dimana pemilik atau pimpinan akan berfokus untuk membangun hubungan baik dengan staf, pelanggan,

pemasuk, sehingga ke lingkungan dekat dan lingkungan secara umum.[8]

Budaya Kerja *Adhocracy Culture*. Budaya ini didasarkan oleh energi dan kreativitas. Setiap karyawan diharapkan berani mengambil risiko, dengan sosok pemimpin yang dipandang sebagai inovator. Nilai utama yang dianut biasanya didasari oleh perubahan yang ada, dan salah satu hal yang menyatukan perusahaan yaitu eksperimen yang diikuti dengan kebebasan individu. Budaya seperti ini sering ditemukan pada perusahaan-perusahaan rintisan, ataupun yang berbasis teknologi.

Budaya Kerja *Market Culture* adalah budaya yang paling agresif. Menekankan pada persaingan di dalam organisasi, selain juga kompetisi di industri yang dihadapi. Sifat dihadapkan pada pilihan antara bonus atau hukuman. Hal ini bertujuan untuk memotivasi para staf, namun banyak kritik justru berpendapat bahwa hal ini bisa menimbulkan budaya yang tidak sehat, seperti ketidakjujuran dan mengurangi produktivitas. Budaya Kerja *Hierarchical Culture*. Struktur perusahaan menjadi salah satu faktor penentu di budaya hirarkis. Praktik bisnis pada budaya ini ditentukan oleh struktur, aturan, dan kontrol atasan. Proses yang terkontrol serta pengawasan yang cukup dianggap penting bagi produktivitas dan kesuksesan karyawan. Perusahaan disatukan oleh aturan dan kebijakan formal untuk mencapai stabilitas.

Budaya Kerja 5R

Metode 5S yang digagas oleh Kaizen ini, merupakan solusi efektif dalam pengelolaan administrasi kantor yang implementasinya banyak diterapkan di beberapa perusahaan saat ini.[9] 5R sebagai berikut, 5R merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Pada hakikatnya penerapan program 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang merupakan adaptasi program 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) yang dikembangkan di Jepang. Dengan budaya ringkas, maka hanya menyiapkan segala

sesuatu yang benar-benar diperlukan di tempat kerja. Rapi berarti menyimpan benda-benda sesuai dengan tempatnya, sehingga mudah dicari ketika dibutuhkan. Resik diartikan dengan menjaga kebersihan barang-barang di kantor agar tidak bau, berdebu, dan kotor. Rawat adalah budaya menjaga keberhasilan pencapaian ringkas, rapi, dan resik, dengan adanya suatu pembakuan atau standarisasi bagi 3R sebelumnya, yang tentu saja akan berhasil optimal dengan adanya dukungan dari semua karyawan. Selanjutnya, konsep rajin dilaksanakan dengan cara menciptakan pembiasaan positif karyawan dan meningkatkannya menjadi lebih baik, yaitu dengan melakukan apa yang harus dilakukan.

5R adalah persiapan agar segala sesuatu dalam kondisi terbaik kebiasaan baik akan terbawa ke tempat kerja juga. 5R sebenarnya adalah apa yang dilakukan untuk memastikan bahwa staf mampu melaksanakan pekerjaan sampai ke puncak efisiensi. 5R merupakan penyempurnaan dengan cara memperhatikan segala sesuatu dengan lebih terstruktur dan sistematis.[10]

Manfaat 5R

Penerapan 5R akan berguna bagi organisasi, antara lain bermanfaat untuk : 1) meningkatkan produktivitas karena pengaturan tempat kerja yang lebih efisien; 2) meningkatkan kenyamanan karena tempat kerja selalu bersih dan menjadi luas/lapang; 3) mengurangi bahaya di tempat kerja karena kualitas tempat kerja yang bagus/baik,dan; 4) menambah penghematan karena menghilangkan berbagai pemborosan di tempat kerja.

Menurut IPQI

(<https://ipqi.org/penerapan-5r/>) manfaat menerapkan 5R adalah :

- Membuat area kerja jadi lebih bersih, rapi, aman, dan menyenangkan
- Meningkatkan pemanfaatan lantai kerja sebagai ruang penyimpanan

- Meminimalisasi waktu yang terbuang untuk mencari alat kerja, material dan dokumen
- Mengurangi kerusakan mesin karena peralatan selalu bersih dan terawat, sehingga membuat peralatan jadi lebih awet dan tahan lama
- Menumbuhkan tanggung jawab karyawan dan rasa memiliki di area kerja
- Mengurangi bahkan menghilangkan potensi bahaya atau apa saja yang menjadi penyebab umum terjadinya kecelakaan kerja
- Meningkatkan produktivitas kerja. Dengan penataan material dan peralatan kerja yang baik, karyawan pun bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

5R merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata dengan rapi, bersih, dan tertib maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan dan peningkatan pencapaian empat bidang sasaran, yaitu efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja dapat lebih mudah dicapai. 4 sasaran pokok dalam pelaksanaan dan penerapan 5R yaitu: efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja. Menurut XXX sasaran penerapan 5R adalah keselamatan, kualitas, pemeliharaan dan produktivitas. Suatu tempat kerja yang tertata baik akan memberikan tindakan dan kondisi yang aman, kualitas kerja akan tercapai jika didukung oleh tempat kerja yang tertata dengan baik. Ketertataan juga akan mempermudah dalam membersihkan dan merapikan, juga akan meningkatkan produktivitas para pekerja di kantor tersebut. XXXX
<https://enviro24.wordpress.com/2012/03/20/konsep-5r5s/> mendeskripsikan konsep 5R sebagai housekeeping atau pemeliharaan kerumahtanggaan kantor.

Efisiensi kerja di kantor akan tercapai apabila berhasil guna atau efektif, ekonomi,

pelaksanaan kerjanya dapat dipertanggungjawabkan, terdapat pembagian kerja yang nyata, rasionalitas wewenang dan tanggung jawab, terdapat keseimbangan, serta terdapat prosedur yang praktis yang dapat dipahami oleh seluruh pegawai di lingkungan kantor.[11]

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikualifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.[12]

Ciri Kualitas budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kualitas kantor, salah satunya ditentukan oleh budaya organisasi kantor yang berlaku

Fasilitas keselamatan kerja yang tersedia di perusahaan menurut Arif (2018), akan membuat semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Konsep 5R berasal dari ilmu manajemen yang dikembangkan oleh budaya bangsa Jepang yang mengembangkan konsep 5 S yang akhirnya diadopsi di Indonesia menjadi 5 R. 5 S terdiri dari seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke.

(Ringkas) adalah kegiatan yang diarahkan untuk menyeleksi dan memilah/memisahkan barang – barang yang tidak diperlukan di tempat kerja.[13]

Seiton atau Penataan kegiatan *seiton* merupakan kegiatan penentuan tata letak agar semuanya tertata rapi terutama adalah mudah untuk menentukan jika diperlukan, sehingga efisiensi kerja bisa dicapai. Kondisi yang tertata dengan baik juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Setiap barang mempunyai tempat khusus. Setiap barang mudah menemukan kembali, misalnya standar waktu menemukan barang 30 detik, sehingga menghilangkan pemborosan waktu.

Prinsip Resik adalah membersihkan tempat/lingkungan kerja, mesin/peralatan dan barang-barang agar tidak terdapat debu dan kotoran. Kebersihan harus dilaksanakan dan dibiasakan oleh setiap orang dan CEO hingga pada tingkat *office boy*.

Seiketsu atau Pemantapan menetapkan standar (pembakuan) penataan agar bisa dipahami dan dilaksanakan setiap orang dengan cara seragam. Sasaran *seiketsu* antara lain adanya kriteria yang jelas mengenai barang-barang mana yang masih harus disimpan mana yang harus dibuang, adanya kebersihan membuat *standard operation procedure* (SOP) untuk berbagai hal atau kegiatan yang dilakukan, dan lain sebagainya. Prinsip dari *seiketsu* adalah menetapkan standarisasi.

Konsep *Shitsuke* (*with Spesification* atau menjadi Spesifikasi diri) adalah metode yang digunakan untuk memotivasi pekerja agar pekerja atas kemauannya sendiri secara kontinu ikut serta dalam kegiatan 4S diatas dan terbiasa menaati aturan (Rajin).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dilaksanakan pada bagian dari suatu kementerian yang ada di Jakarta. Dari hasil pengamatan, analisis dokumentasi, serta wawancara, baik secara terstruktur maupun wawancara mendalam, maka peneliti dapat mendeskripsikan data dari lapangan sebagaimana berikut ini.

Implementasi Konsep 5R

Penerapan Budaya 5R KPPN Jakarta 1, diatur dalam Peraturan Inspektur Jenderal Nomor PER-05/IJ/2014 dari Kementerian Keuangan sebagai kantor pusat dan eselon teratas, dengan maksud program Budaya 5R membiasakan seluruh pegawai untuk mengikuti aturan kantor sesuai dengan

nilai-nilai kementerian keuangan, dan menjalankan sistem penerapan penataan dan kebersihan tempat kerja yang mencakup peralatan, dokumen, dan ruangan untuk melatih kebiasaan para pegawai dalam usaha meningkatkan disiplin kerja, yang terdiri dari beberapa tahapan kegiatan, yaitu: Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin (5R).

Ringkas

- 1) Pemilahan Barang yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan

Langkah pemilahan dilaksanakan di KPPN Jakarta 1 dengan pemilahan barang yang diperlukan dan tidak diperlukan, dengan tersedianya ruangan khusus untuk barang yang tidak terpakai lagi dan adanya kegiatan pemilihan secara rutin setiap hari oleh setiap pegawai di masing-masing tempat kerja pegawai. Aktivitas mengenai pemilahan yang dilakukan secara bersama-sama dilakukan jika dalam sosialisasi dan *Briefing* pagi yang di sosialisasikan oleh Kepala Kantor ataupun dari Sub Bagian Umum Bapak Agus Iman Santoso selaku Kepala Seksi Sub Bagian Umum. Jika tidak ada sosialisasi maka pegawai secara inisiatif melakukan kegiatan pemilahan barang yang diperlukan dan tidak diperlukan secara sendiri di meja kerja masing-masing.

- 2) Menyingkirkan Barang Yang Tidak Diperlukan

Barang-barang tidak terpakai yang berada di area KPPN Jakarta 1 juga mendapatkan perhatian lebih dari semua orang yang berada di lingkungan tersebut. Untuk peralatan yang sudah tidak digunakan lagi dikontrol oleh Bapak Bayu Heri Wicaksono, barang-barang yang sudah tidak terpakai lagi di letakkan di gudang seperti odner yang sudah rusak, bangku bekas, bangku rusak, dan rak yang rusak. Sedangkan untuk arsip-arsip berupa dokumen dikontrol oleh Bapak Khasan Sanji bagian Kearsipan, untuk arsip yang masih digunakan di letakkan di ruangan

arsip dengan masa ritensi arsip 10 tahun jika tidak aktif lagi arsip akan di serahkan ke kantor pusat untuk dilakukan pemusnahan.

Rapi

1) Penataan Peralatan dan Dokumen di Ruang Kerja

Penerapan penataan peralatan di ruang kerja KPPN Jakarta 1, ada tiga kriteria yang harus dilaksanakan yaitu Pertama, adanya tempat rak atau lemari penyimpanan alat sesuai dengan fungsinya, kegiatan penataan peralatan dan dokumen di ruang bertujuan supaya dalam pengontrolan peralatan kerja bisa dilakukan dengan mudah dan terlihat rapi, sehingga memberikan kesan bersih dan rapi pada tempat kerja yang digunakan sehari-hari. Di setiap ruangan terdapat beberapa rak yang dapat menampung peralatan kerja dan dokumen di ruang kerja. Yang kedua, adanya petugas yang mengatur penataan peralatan dan dokumen dalam pelaksanaan penataan peralatan dan dokumen di ruang kerja sangat dibutuhkan petugas untuk mengatur penataan peralatan dan dokumen, sehingga akan mempermudah dalam pencarian peralatan dan dokumen di ruang kerja. Ketiga, pengontrolan peralatan dan dokumen harus sering dilakukan, karena pegawai yang melakukan pekerjaan akan memakai peralatan dan dokumen itu ketika dibutuhkan.

2) Penataan di Area Kerja

Adapun langkah-langkah dalam mengimplementasikan Rapi berdasarkan Pedoman Penerapan Budaya Kerja 5R yaitu, Mengklasifikasi tempat simpan dan itemnya, Denah Area Kerja dan Standard Pelabelan. Implementasi Rapi termasuk penataan area kerja yang mencakup keseluruhan bagian-bagian area yang ada di KPPN Jakarta 1, dalam penataan peralatan di area kerja mengklasifikasi peralatan apa saja yang harus tertata di area kerja.

Resik

1) Pembersihan Area Kerja

Kegiatan yang mengimplementasikan Resik merupakan kegiatan membersihkan lantai (menyapu, menghilangkan, dan membersihkan kotoran). Diantaranya ada manfaat dari kegiatan membersihkan lantai (menyapu, menghilangkan, dan membersihkan kotoran). Pembersihan pada area kerja dilakukan secara rutin setiap pagi sebelum adanya aktivitas kantor. *Office Boy* melakukan pembersihan pada area kerja KPPN Jakarta 1. Bukan hanya *office boy* saja yang berperan dalam melakukan kegiatan, tetapi pegawai juga berperan dan memiliki tanggung jawab dalam kebersihan area kerja KPPN Jakarta 1.

2) Pembersihan Peralatan Kerja

Pembersihan juga dilakukan pada peralatan kerja yang digunakan oleh pegawai dalam bekerja, setiap pegawai harus membersihkan peralatan kerjanya untuk peralatan kerja yang berada di atas meja maka pegawai membersihkannya sendiri, untuk pembersihan peralatan seperti odner, map, mesin printer, mesin fotocopy, rak, dan perangkat komputer dilakukan petugas yang diberi tanggung jawab, seperti melakukan pembersihan odner yang berdebu tugas itu diberikan oleh *office boy*. Kegiatan pembersihan juga dilakukan bersamaan dengan kegiatan jum'at bersih yang 1 bulan sekali dilaksanakan oleh seluruh pegawai KPPN Jakarta 1.

Rawat

1) Standardisasi Rawat

Standardisasi merupakan sebuah kegiatan dimana setiap orang harus berupaya mempertahankan kemajuan yang telah dicapai melalui Ringkas, Rapi, Resik. Kegiatan yang Rawat adalah memelihara peralatan yang sudah dirawat berdasarkan prinsip-prinsip dalam menetapkan standar. Prinsip-prinsip tetapkan standar pada area-area

seperti lantai, tempat berjalan, dinding, langit-langit, pintu, jendela dan tirai. Dan tetapkan standar juga pada objek atau peralatan yang digunakan di lokasi berbeda yang mungkin tidak dapat diterapkan, seperti di bagian kantor, toilet, ruang P3K, bengkel Kerja, tempat penyimpanan, mesin dan sebagainya.

2) Rambu-Rambu Peringatan

Rambu-rambu peringatan yang terdapat di sekitar area kerja, peringatan-peringatan tersebut digunakan sebagai media komunikasi dalam menyampaikan informasi yang bersifat peraturan dan peringatan. Seperti tanda peringatan mematikan seluruh perangkat komputer ketika sudah selesai bekerja, kemudian tanda peringatan merapikan meja setelah pulang kerja, dan peringatan mematikan lampu bila tidak digunakan.

Rajin

1) Pembiasaan Rajin

Secara sistematis Rajin di tempat kerja dikembangkan melalui empat langkah pembinaan praktis yaitu target bersama, dalam penetapan target bersama yang dilakukan di KPPN Jakarta 1 adalah dengan sosialisasi di forum-forum seperti GKM (Gugus Kendali Mutu) dan *briefing* pagi setiap hari selasa. Teladan Atasan, atasan merupakan panutan bagi karyawannya, karena itu harus konsekuen dalam mematuhi dan menghormati semua aturan. Bapak Amin Zuhri selaku Kepala Kantor KPPN Jakarta 1, yang memberi teladan kepada semua pegawai yang berada di KPPN Jakarta 1. Hubungan antar pegawai, hubungan antar pegawai KPPN Jakarta 1 terjalin baik sesama pegawai, para pegawai mengenali satu persatu antar pegawai dari masing-masing bagian. Kesempatan Belajar, kesempatan belajar seperti melakukan kegiatan workshop antar KPPN lain, mengikuti pelatihan di KanWil, memberi reward terhadap pegawai dan

memberi fasilitas berupa penyediaan buku, sarana belajar, gugus kendali mutu, dan olahraga.

2) Peraturan

Pelaksanaan Rajin membuat agar kedisiplinan menjadi suatu kebiasaan, dengan mulai mengikuti prosedur-prosedur yang telah ditetapkan dalam tata tertib atau SOP kantor. Seperti mengikuti kebijakan dari penerapan Budaya 5R yang terdapat dalam Peraturan Nomor.05/IJ/2014. Salah satu konsep Rajin dari pendisiplinan para pegawai yaitu mengatur jam kerja pegawai. Peraturan Kedisiplinan diatur dalam peraturan menteri keuangan No. 93/PMK.01/2018, dan adanya pedoman pelaporan kehadiran pegawai Nomor SE-22/PB/2012.

Sasaran 5R

Peningkatan pencapaian dalam sasaran 5R di KPPN Jakarta 1 sudah hampir tercapai. Hal ini disampaikan oleh Bapak Sugeng Prastowo yang menyatakan bahwa: Hampir sih jika dilihat dari kinerja pegawai, untuk Efisiensi kerja pegawai KPPN Jakarta 1 dilihat dari kecepatan menyelesaikan kerjanya, tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas untuk segera di selesaikan, misalkan ada Satker dari petugas *front office* segera beri ke bagian tertentu yang selanjutnya akan di proses sampai ke kepala kantor, ini hasil yang diharapkan baik, akurat dan terpercaya. Dari keterangan yang disampaikan Bapak S.P., sasaran 5R pada efisien berkaitan dengan tanggung jawab para pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, akurat, dan terpercaya.

Produktivitas menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses pekerjaan. Hasil akhir yang diperoleh dalam tanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai *jobdesk* dengan waktu yang cepat dan hasil yang akurat, hal itu menandakan bahwa pegawai produktif dalam bekerja. Seperti yang disampaikan oleh Bapak T.P. bahwa: Produktivitas yang terkait dengan

pekerjaannya adalah Produktivitas konfirmasi hasil dari pekerjaan dan akurat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa, produktivitas antara kinerja dan waktu sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan, semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan..

Kualitas dapat pula sebagai tingkat keunggulan, sehingga kualitas merupakan ukuran relatif kebaikan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh ketiga informan yaitu Bapak S.P. bahwa: Kualitas sama dengan hasil kita bekerja, misalkan sekarang seksi PD ini mengurus SP2D bagaimana SP2D ini cepat diselesaikan dokumennya untuk ditanda tangani kepala kantor, itu hasil akan disetujui dan ditanggapi oleh kepala kantor. Dapat disimpulkan bahwa kualitas dinyatakan berupa hasil pekerjaan dari tugas-tugas yang diselesaikan, ini mengacu pada tingkat efisiensi dan produktivitas kerja yang dilakukan, sehingga kualitas pada hasil sesuai dengan yang ditargetkan, sehingga tingkat keunggulan hasil kerja dapat dicapai.

KPPN Jakarta 1 terus-menerus mengadakan pencegahan kecelakaan kerja, salah satunya dengan mengikuti pelatihan dan simulasi kebakaran dan simulasi evakuasi gempa bumi. Dengan diadakannya kegiatan Simulasi kebakaran ini, diharapkan dapat mencegah kecelakaan kerja dan dapat menambah keterampilan bagi para pegawai dalam menggunakan alat tabung APAR jika sewaktu-waktu diperlukan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pelaksanaan 5R. Budaya 5R KPPN Jakarta I, diatur dalam Peraturan Inspektur Jenderal Nomor PER-05/IJ/2014 dari Kementerian Keuangan. Budaya 5R membiasakan seluruh pegawai untuk mengikuti aturan kantor sesuai dengan nilai-nilai Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Pelaksanaan Ringkas dengan Pemilahan Yang Diperlukan Dengan Yang Tidak Diperlukan dan Menyingkirkan Barang Yang Tidak Diperlukan. Pelaksanaan Rapi dengan Penataan Peralatan dan Dokumen di Ruang Kerja dan Penataan di Area Kerja. Pelaksanaan Resik dengan Pembersihan Pada Area Kerja dan Pembersihan Peralatan Kerja. Pelaksanaan Rawat dengan Standarisasi Rawat dan Rambu-Rambu Peringatan. Pelaksanaan Rajin Pembiasaan 4R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat) dan Peraturan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan penelitian ini, Meskipun dalam pelaksanaan dan penerapan Budaya 5R di KPPN Jakarta 1 sudah baik, tentu masih ditemukan kekurangan sehingga membutuhkan saran antara lain :

1. Karena masih adanya Bagian yang masih terlihat tidak tertata Rapi, maka alangkah lebih baiknya berdasarkan dari pedoman Penerapan Budaya Kerja 5R di Lingkungan Kementerian Keuangan dengan Peraturan Inspektur Jenderal Nomor PER-05/IJ/2014, maka semua Ruangan harus dilakukan penataan dengan baik.
2. Pengontrolan peralatan di ruang kerja dan area kerja untuk bisa dilakukan setiap hari
3. Diharapkan Budaya Resik yang sering diadakan yaitu Jum'at Bersih dilaksanakan secara rutin setiap bulan dan agar dilakukan evaluasi terhadap penerapan Budaya 5R yang sudah berjalan sejak tahun 2014 sampai sekarang sehingga bisa diketahui kelemahan-kelemahan tersebut bisa dilakukan perbaikan terhadap setiap aspek yang belum tercapai.

Daftar Pustaka

- [1] Rantung, A.R.H., Pinontoan, O.R., dan Lery South, "Analisis penerapan budaya 5R (ringkas, rapi, resik,

- rawat, rajin) pada pembangunan gedung Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi oleh PT. Adhi Karya (Persero) TBK,” *J. KESMAS*, vol. 7, p. 5, 2018.
- [2] Rochmanto, D.P., Ma’rufi, I., dan Anita Dewi PS., *Penerapan ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin dalam upaya pengendalian kebakaran di unit produksi 2 PT Kutai Timber Indonesia*. Jember: Universitas Jember, 2015.
- [3] Rachmawati, S., Rinawati, S., Suryadi, I., dan Maria Paskanita W., “Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rajin, dan Rawat dengan pendekatan SNI ISO 22000 : 2009 dan Penilaiannya di PT. Y. Surakarta,” *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, DOI : <http://dx.doi.org/10.21111/jihoh.v2i2.18842018>.
- [4] Diputra, M.N.A. "Pengaruh penerapan 5R terhadap perilaku K3 di SMK Kartini Jodoh Batam”. *e-Journal Universitas negeri Yogyakarta*. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs> Program Studi Pendidikan Teknik Mekanotrika UNY.
- [5] Christian, R.S. “Penerapan evaluasi ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin pada PT. Inka (Persero) Madiun,” *J. Occup. Saf. Heal.*, vol. 7, pp. 11-19., 2014.
- [6] Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons., 2010.
- [7] Kementerian PAN, *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. 2002.
- [8] Wijaya, N.P.N.P. “Pengelompokan kultur budaya fakultas menggunakan metode organizational culture assessment instrument (OCAI). *Jurnal Manajemen Bisnis* (Performa). Volume XIII No.1. 2016
- [9] Maryati, M. C. *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPM. 2008.
- [10] Osada, T. *Sikap Kerja 5S*. Penerbit PPM. 2011.
- [11] Priansa, D. J., *Kesekretarian Profesional, Berkompeten, Cerdas, Terampil dan Melayani*. Alfabeta. 2016.
- [12] Wibowo., *Manajemen Kinerja, edisi kelima*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2017.
- [13] Karlana, Y., *Credit Union – Optimize People*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo., 2015.