**MENGOMUNIKASIKAN BUDAYA KERJA 5S (*Seiri,Seiso,Seiketsu,Shitsuke,Seiton*)**

**1Anathasia Citra**, 2**Yordan Indka Hephzy**

1Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Humaniora, President University

2Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Humaniora, President University,

Email: 1anathasiacitra@gmail.com, 2yordanindka80@gmail.com

**Abstrak.** PT. XYZ bergerak di bidang manufaktur otomotif dan menerapkan budaya kerja 5S (Seiro, Seiton, Seiso, Shitsuke dan Seiketsu) yaitu budaya kerja asal Jepang pada karyawan perusahannya di Jawa Barat Indonesia. Literatur komunikasi organisasi dilakukan untuk melihat bagaimana perusahaan mengomunikasikan budaya kerja tersebut dengan melihat alur komunikasi, penerapan 5S dan hambatan komunikasinya. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang melakukan wawancara mendalam serta observasi langsung di perusahaan dan tiga pabriknya, ditemukan bahwa untuk mengomunikasikan budaya kerja adalah melalui pelatihan sebagai penyamaan persepsi dan memahami akan pentingnya dan manfaat 5S selama proses bekerja, adanya pengarahan yang dilakukan setiap hari pada saat sebelum atau sesudah melaksanakan pekerjaan khususnya di bagian produksi dan juga spanduk sebagai peringatan di ruang produksi agar taat pada aturan dan budaya kerja 5S. Kemudian alur komunikasi terjadi terutama dari atasan ke bawahan dengan bentuk pengarahan dan pelatihan, bawahan ke atasan untuk pelaporan indikasi bahaya kerja, alur komunikasi lintas saluran dalam meningkatkan inovasi dan komunikasi horizontal untuk memberikan peringatan dan masukan sesama anggota satu department. Hambatan komunikasi yang terjadi yaitu hambatan perilaku karena terjadinya senioritas dan rendahnya kesadaran kemauan untuk berubah. Hambatan semantik terjadi ketika informasi tidak diberikan secara utuh dan memberikan kerancuan pemahaman kepada karyawan sehingga potensi membahayan keselamatan kerja. Kemudian untuk hambatan teknis cukup rendah karena PT. XYZ menyediakan cukup fasilitas dan media informasi mengenai pelaksanaan budaya kerja 5S.

**Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Budaya Kerja 5S, Alur Komunikasi, Hambatan Komunikasi**

***Abstract****. PT. XYZ which is engaged in the automotive manufacturer and applies 5S work culture (Seiro, Seiton, Seiso, Shitsuke and Seiketsu), the Japanese work culture to its employees in West Java, Indonesia. Literature of organizational communication is carried out to see how the company communicating this work culture by seing the communication flow, application of the 5S and its communication barriers. Using qualitative research methods with in-depth interviews and direct observation in the company and its three factories, the findings are, to communicate the 5S work culture is through training to deliver a common perception and understanding of the importance and benefits of 5S, then briefings are carried out every day before or after work, especially in the production section and also put banners as a warning in the production room that shown rules of 5S work culture. Communication channels occur mainly from superiors to subordinates in the form of briefings and training, subordinates to superiors for reporting indications of work hazards, cross channel communication channels in enhancing innovation and horizontal communication to provide warnings and input among members of one department. Communication barriers that occur are due to behavioral barriers due to the occurrence of seniority and low awareness of the willingness to change. Semantic barriers occur when information is not given in their entirety and gives confusion to employee that have the the potential threat to work safety. Then low technical barriers because PT. XYZ already provides enough facilities and information media regarding the implementation of 5S work culture.*

***Keywords : organizational communication, 5S work culture, communication channel, communication barrier***

**Pendahuluan**

Perusahaan tidak terlepas dari adanya budaya kerja perusahan yang bertujuan untuk menjadi nilai-nilai dan pedoman sebagai dasar menjalankan proses pekerjaan dan menghadapai beberapa permassalahan baik secara internal maupun secara eksternal sehingga setiap sumber daya manusia dapat mengerti bagaimana cara bertindak dan berprilaku. Sebuah budaya kerja organisasi yang kuat akan mendukung bagaimana perusahaan menciptakan sebuah identitas dan juga mendukung dalam meningkatkan produktifitas, kepuasaan pelanggan dan kepuasan karyawan selain itu budaya organisasi juga dapat membantuk sikap karyawan agar mengetahui pekerjaan apa yang akan dilakukan dan peraturan yang harus di ikuti (Fadilah, 2014).

Dalam menerapkan budaya kerja perusahaan butuh upaya komunikasi organisasi agar budaya kerja tersebut dapat dipahami dan diterapkan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Organisasi tidak terepas dengan adanya komunikasi, karena tidak ada organisasi yang tidak membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi organisasi akan terjadinya sistem yang menghubungkan dua orang atau lebih antar bagian di organisasi tersebut untuk orang-orang yang berada dan bekerja sama dalam organisasi tersebut.

PT.XYZ (nama dirahasiakan) adalah perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur otomotif di wilayah Jawa Barat. Perusahaan tersebut menerapkan budaya kerja 5S, yaitu dimana 5S diambil dari lima suku kata baha jepang, yaitu *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke*, dan arti dalam bahasa indonesia menjadi 5R, yaitu : Resik, Rawat, Rapi, Ringkas dan Rajin (Osada, 1996).

Budaya kerja 5S adalah budaya perusahaan yang berasal dari negara Jepang dan budaya ini terus dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan yang berasal dari negara Jepang. Menurut manajemen perusahaan PT. XYZ, penerapan budaya kerja 5S dapat menjadi pembentukan cara berpikir karyawan terhadap pekerjaannya dan juga dapat menjadi bagian dari *lean manufacture management* yang membantu persaingan di industri bisnis ini.

Pentingnya penerapan 5S di perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja, tempat kerja dan situasi yang kondusif serta optimal. Melalui 5S diharapkan dapat menjadi sasaran untuk menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, melindungi aset perusahaan, dan lingkungan perusahaan. Penerapan 5S bertujuan mengurangi pemborosan-pemborosan yang terjadi karena adanya kesalahan dalam bekerja dan menciptakan kesadaran dalam kedisplinan yang tinggi pada karyawan untuk ikut menjaga dan merawat fasilitas perusahaan, apabila penerapan 5S tidak berjalan dengan baik, maka ada beberapa kerugian yang didapat oleh perusahaan yang mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak optimal, kurangnya kesadaran akan *safety* dalam bekerja, produktifitas, *quality*, dan biaya yang dikeluarkan (Siska & Lisa, 2016).

Budaya kerja 5S sudah diterapkan sejak awal perusahaan berdiri namun setelah melakukan evaluasi penerapannya kurang baik, sehingga saat penelitian berlangsung, manajemen perusahaan tepatnya bagian HRD (Human Resource Departement) dan tim Safety sedang mengomunikasikan kembali penerapan budaya 5S di lingkungan kerjanya.

Oleh sebab itu penelitian ini ingin melihat bagaimana perusahaan PT.XYZ mengomunikasikan budaya 5S. Dengan melihat alur komunikasi serta penerapannya atau praktek pada masing-masing elemen 5S dan menemukan hambatan komunikasi yang terjadi dengan menganalisa menggunakan literatur komunikasi organisasi khususnya mengenai alur komunikasi dalam organisasi serta hambatan komunikasi organisasi serta penjabaran masing-masing elemen budaya kerja 5S. Hasil penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi pada area komunikasi organisasi serta memberikan pengetahuan sebagai referensi kepada perusahaan lain yang akan menerapkan budaya kerja 5S pada perusahaannya.

**Kajian Teoritis**

***Komunikasi Organisasi***

Komunikasi organisasi adalah peyampaian pesan dan penasfiran pesan diantara beberapa bagian-bagian komunikasi yang menjadi satu bagian pada organisasi. Organisasi tidak terlepas dari unit-unit hubungan struktur hirarki dengan lainnya. suatu organisasi pasti tidak terlepas dari kebutuhan komunikasi organisasi yang dapat mengembangkan sikap dan perilaku anggota untuk mengubah pola pikir dan pola prilaku sehingga sesuai dengan visi yang menjadi dasar di organisasi tersebut yang bertujuan untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga muncul sebuah kesamaan dalam sebuah pemikiran (*frame of references*) dan kesamaan pada pengalaman (*field of experience*) diantara sesama anggota organisasi seperti disebutkan Pace & Faules (2015).

***Alur Komunikasi Organisasi***

Dalam mengkomunikasikan budaya kerja, informasi yang disampaikan mempunyai arah, tergantung tujuan dari jenis pesan atau informasi yang disampaikan. Untuk mengkomunikasikan budaya kerja 5S, peran terbesar sebagai penyampai pesan adalah dari atasan ke bawahan. Komunikasi ke bawah adalah sebuah penyampaian informasi yang berasal dari jabatan yang memilki ototritas lebih tinggi kepada otoritas yang jabatannya lebih rendah dibandingkan dengan atasannya.

Katz & Kahn (dikutip pada Pace & Faules, 2015) mengungkapkan terdapat lima jenis yang informasi yang biasa dilakukan oleh atasan kepada bawannya, kelima jenis tersebut adalah : (1) Informasi tentang proses selama bekerja dan bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut, (2) informasi yang membahas tentang kosep pemikiran dalam melakukan pekerjaan, (3) Informasi yang membahas tentang aturan dan kebijakan dalam praktik organisasi, (4) informasi yang membahas tentang penilaian kinerja pegawai,dan (5) informasi tentang rasa tanggung jawab karena memilki tugas (*sense of mission*).

Namun, dalam dinamika mengkomunikasikan budaya kerja juga tidak terlepas dari aliran komunikasi keatas, komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran. Merujuk Pace & Faules (2015), komunikasi ke atas adalah sebuah aliran proses komunikasi organisasi yang informasinya berasal dari seseorang yang memilki otoritas rendah (bawahan) kepada seseorang yang memiliki otoritas yang lebih tinggi dibandingkan posisi pegawai atau anggota organisasi tersebut (atasan).

Setiap bawahan mempunyai alasan tersendiri untuk berkomunikasi kepada atasannya, baik informasi mengenai pekerjaannya atau meminta suatu informasi kepada atasannya untuk keperluan pekerjaan, kepetingan organisasi, dan keperluan lainnya.

Sementara Komunikasi horisontal adalah sebuah kegiatan komunikasi yang dilakukan terdiri dari orang-orang yang dalam satu unit kerja yang sama. Rekan-rekan kerja meliputi anggota organisasi yang ditempatkan pada otoritas yang sama dan mempunyai satu atasan yang sama.

Kemudian, komunikasi lintas saluran terjadi karena mayoritas dalam organisasi, seringkali muncul keinginan angota organisasi untuk membagikan sebuah informasi yang melewati batas-batas fungsional yang tidak memilki otoritas atasan maupun bawahan mereka. Sebagai contoh adalah bagian seperti teknisi, penelitian,akunting dan personalia mengumpulkan data,laporan, rencana persiapan,kegiatan kordinasi, memberi nasihat kepada manajer atau atasan tentang pekerjaan pegawai disemua bagian. Mereka berkomunikasi dengan melintasi jalur fungsional dan mereka berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi namun bukan juga atasan yang memiliki otoritas atau bawahan mereka. Mereka tidak memilki otoritas untuk mengarahkan orang-orang yang berkomunikasi dengan mereka mereka juga tidak memiliki otoritas untuk mempromosikan atau mempresentasikan gagasan atau ide mereka kepada orang lain. Namun mereka memilki mobilitas tinggi mengenai organisasi: mereka dapat mengunjungi bagian organisasi lain dan meninggalkan kantor organisasi mereka hanya untuk terlibat dalam komunikasi informal (Davis, 1976 dalam Pace & Faules, 2015).

Gambar 1.1 Empat Arah Komunikasi ( Pace & Faules, 2015)

***Hambatan Komunikasi Organisasi***

Dalam sebuah pelaksaaan komunikasi organisasi tentu saja tidak berjalan mulus dan sesuai harapan. Terkadang ada hambatan atau kesalah pahaman ketika berkomunikasi terhadap sesama anggota organisasi baik dari atasan ke bawah maupun sebaliknya. Menurut Wursanto (2005) dalam Gani (2014) telah meringkas beberapa kendala atau hambatan komunikasi organisasi menjadi tiga bagian yaitu hambatan teknik, hambatan semantik dan hambatan perilaku.

Hambatan teknik yaitu hambatan yang sering terjadi karena adanya kesalahan teknis atau karena beberapa faktor, seperti kurangnya sarana dan prasana yang menunjang dalam proses komunikasi, pengusaaan teknik atau penggunaan metode yang kurang tepat atau kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi yang dibagi menjadi kondisi fisik manusia, kondisi fisik yang berhubungan dengan waktu atau situasi, keadaan dan peralatan.

Selanjutnya hambatan semantik, sebuah hambatan yang disebabkan karena adanya kesalahan dalam menafsirkan, salah pengertian terhadap bahasa, kata-kata,kalimat,kode –kode yang digunakan pada saat proses komunikasi.

Terakhir, hambatan perilaku yang dapat dikatakan sebagai hambatan manusiawi karena jenis hambatan ini disebabkan oleh berbagai bentuk sikap dan perilaku baik dari komunikator maupun dari komunikan. Misalnya, pandangan yang sifatnya apriori, prasangka yang didasarkan pada emosi, suasana yang otoriter, ketidakmauan untuk berubah sampai sifat yang egosentris.

***Budaya Kerja***

Dalam bekerja pada sebuah perusahaan dimana ada struktur atasan bawahan dan alur komunikasi yang terjadi diantara mereka untuk mengkomunikasikan budaya kerja. Budaya kerja adalah sebuah nilai-nilai, perilaku atau kebiasaan yang dibangun untuk menciptakan anggota organisasi yang berbudaya dan memiliki etika yang baik.

Menurut Embi (2003) pengertian dari budaya kerja adalah merupakan nilai nilai kepercayaan dan tingkah laku yang dimiliki oleh setiap pribadi pegawai atau anggota organisasi yang selalu di praktikan oleh mereka selama jam bekerja. Tujuan dari adanya budaya kerja dalam perusahaan atau organisasi adalah untuk menciptakan Sumber daya manusia yang berkualitas dan memilki produktivitas yang baik dalam menghadapi tantangan di masa depan (Triguno, 1995 dalam Frinaldi & Embi, 2011).

***Budaya Kerja 5S***

Budaya kerja 5S adalah berasal dari lima suku kata bahasa jepang yaitu Seiri,Seiso,Seiketsu,Shitsuke dan Saiton. Seiri (Ringkas) adalah sebuah kegiatan 5S yang berfokus pada pengaturan pemilihan barang dengan aturan dan menggunakan prinsip yang spesifik. Seiri adalah kegiatan yang dimana membedakan barang atau dokumen pekerjaan yang diperlukan dan yang tidak diperlukan.

Seiton (Rapi) adalah salah satu arti dari fungsi penerapan budaya 5S dalam meningkatan manajemen fungsional. Seiton lebih berfokus untuk mengajarkan menyimpan sesuatu pada tempatnya dan menjaga mutu keamanan di lingkungan perusahaan sehingga tercipta perusahaan yang rapi dan disiplin dalam menggunakan fungsi tata letak.

Seiso (Resik) dapat diartikan sebagai kegiatan bersih-bersih yang difungsikan untuk menciptakan kedispilinan para karyawan agar menjaga kebersihan lingkungan , tempat kerja dan lingkungan umum perusahaan agar segala sesuatu dapat bersih dari kotoran,sampah dan debu.

Seiketsu (Rawat) adalah melakukan standarisasi dari parawatan secara ringkas kerapihan dan kebersihan yang dilakukan secara terus menerus oleh seluruh karyawan. Fokus dalam kegiatan yang sifatnya dilakukan secara teratur adalah kebersihan karyawan, kebersihan lingkungan perusahaan, kebersihan tempat kerja dan lain sebagainya.

Shitsuke (Rajin) diartikan sebagai kegiatan pelatihan dan pembiasaan disiplin kepada karyawan di perusahaan. Meskipun dapat dikatakan sulit untuk dilakukan namun hal tersebut sudah menjadi dasar budaya kerja 5S untuk menciptakan karyawan yang memilki kemampuan disiplin dan melakukan pekerjaan sebagaimana harus dilakukan. Tujuannya sebagai mendidik dan melatih manusia, kebiasaan buruk dihilangkan dan kebiasaan baik dikembangkan.

**Metodologi**

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data yang sudah diperoleh melalui bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan dan menganalisa perbuatan-perbuatan manusia. menggunakan metode kualitif juga tidak perlu menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif dengan demikian dalam metode penelitian ini tidak menganalisis angka-angka (Afrizal, 2015).

Sedangkan untuk sifat dari penelitian ini adalah menggunakan kualitatif deskriptif yaitu sifat penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan sebuah fenomena yanga ada baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia yang kebih berfokus pada karakteristik, kualitas, keterikatan antar kegiatan dengan melalui observasi,wawancara dan dokumentasi (Sukmadinata, 2011).

Penelitian berkfokus pada kegiatan mengkomunikasikan budaya kerja 5S di PT.XYZ melalui komunikasi organisasi dan menemukan hambatannya. Dalam mengkomunikasikan budaya kerja 5S ada sebuah tim yang merancang segala kegiatan yang berkaitan dengan 5S baik dari pembersihan, perawatan hingga tata tertib bekerja di perusahaan dan mereka dipilih sebagai informan penelitian.

Informan penelitian adalah seseorang yang memberikan informasi baik tentang dirinya maupun tentang suatu kejadian atau fenomena kepada peneliti atau pewawancara. Informan berbeda dengan responden, informan adalah seseorang yg memberikan informasi sedankan responden adalah seseorang yang hanya menjawab pertanyaan yang di berikan oleh peneliti bukan memberikan informasi atau keterangan (Afrizal, 2015).

Pada pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang bertujuan agar para informan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dengan keterikatan pada masalah atau kejadian yang sedang di teliti walaupun tidak mewakili kesuluruhan populasi. Sampel pada teknik purposive sampling adalah berupa sampel atau individu –individu yang telah dipilih berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan sebelumnya dan harus relevan dan terkait pada pertanyaan riset ( Daymon & Holloway,2008).

Dalam penelitian ini pemilihan informan berdasarkan orang orang yang terkait dengan pelaksanaan 5S di PT.XYZ, kriterianya adalah: tim Management, Tim HSE (Human Safety and Environment ), Quality Control, dan anggota tim pelaksana penerapan 5S, dengan tujuan agar informan dapat memberikan informasi atau keterangan dengan detail yang terkait pada pelaksanaan penerapan budaya kerja 5S di PT.XYZ yang dibutuhkan oleh peneliti. Tiga informan tersebut adalah:

1. Assistant Manager Human Resource Department (HRD)

Nama : SV

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Umur : 40 tahun

Keterikatan dalam 5S : Pejabat pembuat sistem 5S

1. Koordinator K3 ( kesehatan, keselamatan, Kerja )

Nama : EA

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Umur : 42 tahun

Keterikatan dalam 5S : Pejabat pembuat sistem 5S

1. Staff Quality Control

Nama : N

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 38 tahun

Keterikatan dalam 5S : Quality Control dan Document Control

Kemudian, dengan menggunakan wawancara mendalam terhadap tiga informan diatas, penulis melakukan observasi serta studi literatur dan dokumen, penelitian ini dilaksanakan mulai pada tanggal 11 Desember 2018 sampai 13 Desember 2018 dari pukul 07.00 – 17.00 WIB. Tempat penelitian ini yaitu pada lingkungan kawasan PT.XYZ dan di 3 (tiga) tempat plant produksi maupun di Head Office. Setiap plant produksi dipimpin oleh satu orang Assistant Manager, supervisior, dan kordinator di setiap line produksinya masing-masing karena di setiap plant juga terbagi dari beberapa line proses produksi berdasarkan costumer dan spesifikasi material yang dibutuhkan. Dari fokus tempat obeservasi yang telah disebutkan sebelumnya maka penulis akan melakukan observasi langsung di ke empat tempat tersebut, karena dengan observasi langsung akan membantu mempermudah penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang detail untuk menganalisa strategi komunikasi organisasi yang digunakan dalam menerapkan budaya kerja 5S.

Menurut Fatmawati & Ega (2013), dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara,reduksi data,analisis data dan triangulasi untuk pengecekan sumber, data dan waktu. Setelah dari analisis data maka selanjutnya akan menarik kesimpulan.

Untuk menjelaskan hasil maka menggunakan bahasan komunikasi organisasi yang mencakup alur informasi komunikasi dan melihat dinamika komunikasi diantara yang terlibat dalam mengkomunikasikan budaya perusahaan 5S, kemudian melihat bagaimana komunikasi yang dilakukan pada masing-masing elemen Seiri,Seiso,Seiketsu,Shitsuke dan Saiton dan kemudian melihat hambatan komunikasi yang terjadi dalam mengkomunikasikan budaya kerja 5S.

**DISKUSI**

**Mengomunikasikan Budaya Kerja 5S**

Berbagai strategi dilaksanakan dalam mengkomunikasikan budaya kerja 5S di PT.XYZ budaya kerja 5S yang berasal dari Jepang ini bisa diterapkan kepada perusahaan di Indonesia dengan karyawan berasal dari Indonesia antara lain dengan melakukan pelatihan (training), pengarahan (briefing) dan menggunakan media spanduk berisi informasi di lingkungan perusahaan.

*Pelatihan (training)*

Agar karyawan memahami dan mengerti akan pentingnya budaya 5S maka tim HSE mengadakan pelatihan sebagai strategi pertamanya. Alasan menggunakan pelatihan adalah sebagai penyamaan persepsi dan memahami akan pentingnya dan manfaat 5S selama proses bekerja. Pelaksaan pelatihan ini tidak hanya di bawakan oleh pihak internal namun juga mengundang Konsultan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) agar materi yang dibawakan lebih lengkap dan memilki banyak contoh pelaksanaan kegiatan K3 dan 5S. pelatihan ini rutin dilakukan sebagai program tahunan dan dilaksanakan satu tahun sekali sebagai pelatihan umum dan juga materi ini dibawakan pada setiap pelatihan kepada karyawan baru.

*Pengarahan (briefing)*

Pengarahan dilakukan setiap hari, dan ini sudah menjadi aturan yang sifatnya harus dilakukan pada saat sebelum atau sesudah melaksanakan pekerjaan khususnya di bagian produksi. Pengarahan (briefing) adalam mengkomunikasikan budaya kerja 5S kepada karyawan yaitu sebagai pengingat agar karyawan hati-hati dalam bekerja dan utamakan keseamatan dengan menggunakan teori 5S.

Keuntungan yang didapat diantaranya adalah mengetahui target produksi yang telah di rancang sebelumnya, berdiskusi mengenai pemecahan masalah yang terjadi selama proses produksi, mencarikan solusi bersama untuk meningkatkan kualitas produksi dan sebagai interaksi antara karyawan dengan atasan.

*Spanduk*

Selain dengan cara komunikasi langsung untuk mensosialisasikan 5S kepada karyawan tetapi tim HSE juga menggunakan strategi lain yaitu dengan cara memasang spanduk sebagai peringatan di ruang produksi agar taat pada aturan dan budaya kerja 5S. Pesan yang ditulis pada spanduk ini adalah mengenai peringatan akan penggunaan APD, keselamatan kerja, aturan pekerjaan, Standar oprasional dan lain sebagainya guna memperingati karyawan dengan membaca spanduk tersebut.

**Alur Komunikasi dalam mengkomunikasian Budaya Kerja 5S**

Dalam pelaksanaan penerapan budaya kerja 5S, penggunaan komunikasi organisasi sangat digunakan dalam penerapannya karena terdapat aliran komunikasi dan memiliki proses perpindahan informasi baik dari informasi atasan ke bawahan, bawahan menuju ke atasan bahkan dari sesama bagian tim kerja atau lintas bagian tim kerja

*Atasan-Bawahan*

Sementara, alur komunikasi dari atasan kepadan bawahan, menurut Bapak Viktor yaitu ketika tim management atau tim HSE ( Human ,Safety and Environment ) yang dimana kedua tim tersebut adalah tim atasan dari setiap bagian menyampaikan informasi 5S melalui briefing yang dilaksanakan setiap pagi, melalui meeting bulanan dari hasil audit dan patroli 5S dan membuat training untuk seluruh karyawan yang bertujuan untuk menyamakan presepsi dari 5S sendiri serta menyampaikan keuntungan dan manfaat dari adanya 5S. Untuk melaksanakan briefing, di PT.XYZ menyediakan tempat khusus untuk melaksanakan briefing. Tempat tersebut berbentuk persegi dan terdapat kotak atau tempat dari masing-masing bagian seperti karyawan, Quality Control, Leader,Supervisor dan manager. Tujuan diciptakan tempat khusus briefing adalah supaya mengetahui bagian atau karyawan yang tidak hadir pada briefing terebut

*Bawahan-Atasan*

Pada kegiatan komunikasi dari bawah menuju ke atasan terdapat saat karyawan menemukan indikasi bahaya pada pelaksanaan kerja sehingga harus menyampaikan kepada atasan secara langsung melalui lisan ataupun secara laporan tertulis pada form yang telah di sediakan lalu di temple pada information board yang sudah di siapkan, namun frekuensi berbicara langsung kepada atasan sangatlah minim.

*Lintas Saluran*

Setiap bagian atau department dapat saling memberikan masukan atau saling memberikan inovasi untuk kebaikan department tersebut. Hal ini biasanya dilakukan ketika sedang mengadakan meeting bulanan atau audit 5S sehingga masing-masing bagian dapat mempresentasikan kekurangannya dan bagian lain juga dapat memberikan solusi untuk kekurangan department lain sehingga masalah dapat diselesaikan bersama-sama.

*Horizontal*

Komunikasi Horizontal juga digunakan dalam penerapan 5S di PT.XYZ yaitu kegiatan komunikasi yang dilakukan terdiri dari orang-orang yang dalam satu unit kerja yang sama dan Rekan-rekan kerja meliputi anggota organisasi yang ditempatkan pada otoritas yang sama dan mempunyai satu atasan yang sama. Dalam contoh kegiatan penerapan 5S dengan cara menggunakan komunikasi horizontal adalah setiap anggota department dapat memberikan peringatan atau masukan kepada rekan satu department agar dapat menerapkan 5S sesuai prosedur yang sudah di tetapkan oleh tim management dan tim HSE sehingga penerapan penyeragaman dalam prosedur , adanya komunikasi semua prosedur dan semua aturan 5S dapat disampaikan secara baik kepada seluruh karyawan di PT.XYZ. Komunikasi horizontal adalah salah satu cara untuk menyampaikan dan melatih karyawan agar mengerti maksud dan tujuan dari adanya 5S tersebut.

**Penerapan Budaya kerja 5S**

*Seiri*

Penerapan Seiri atau Ringkas diartikan sebagai meringkas dari barang-barang yang tidak perlu. Kegiatannya adalah seperti melihat apakah ada barang-barang milik perusahaan atau milik pribadi yang masih terpakai atau sudah sama sekali tidak terpakai, jika memang sudah tidak terpakai dan sudah tidak ada kegunaannya maka sebaiknya untuk dibuang jika tidak dibuang maka meja kerja atau ruang kerja akan dipenuhi oleh barang-barang yang tidak terpakai dan hanya menghabiskan ruang. Secara umum Seiri atau ringkas mengajarkan karyawan untuk mengenali barang-barang dan apa yang sudah tidak diperlukan lagi.

Dalam penerapan Seiri di PT.XYZ salah satu contohnya adalah melakukan aktivitas pembuangan sisa engineering atau pekerjaan workshop karena dari sisa itu terdapat bekas oli, bekas pemotongan dan lain sebagainya sehingga harus segera dibuang. Beberapa kegiatan seiri yang sudah diterapkan diantaranya adalah penyeleksian paket pengiriman yang terpakai dan tidak terpakai lalu juga ada pemilahan kertas dalam penggunaan di ruang office pada pemilihan kertas ini tim 5S menggunakan mesin fotocopynya sendiri yaitu dengan cara menggunakan system pada aplikasinya sendiri, jadi ketika user akan melakukan print maka otomatis akan ke tray kertas bekas yang satu sisi dapat digunakan dan apabila user ingin menggunakan kertas yang baru maka user harus memilih tray nomor dua yang menggunakan kertas baru. Selain itu, Seiri (ringkas) mengajarkan untuk memilah barang yang tidak terpakai namun juga mengajarkan mengenai pemanfaatan barang yang masih dapat digunakan.

*Seiton*

Dalam penerapan Seiton atau dalam bahasa Indonesia adalah Rapih. Konsep teori dari penerapan seiton adalah mengatur benda-benda yang diperlukan dalam susunan atau tata letak yang tepat dan sesuai standar sehingga dapat mudah untuk diambil dalam pemakaian. Untuk penetapan tempat,label, dan indikasi lainnya harus di seragamkan atau disamakan di seluruh ruangan agar sudah menjadi standar 5S di perusahaan itu sendiri.

Seperti contoh aktivitas penerapan kegiatan Seiton di PT. XYZ, tim 5S membuat sebuah pengembangan dalam penyimpanan dokumen yaitu membuat indikasi pada order dokumen sehingga user dengan mudah mengambil dokumen sesuai dengan dokumen yang dibutuhkan selain itu juga membuat garis numbering order dokumen sehingga order dokumen dapat tersusun rapih dan jika ada kehilngan dokumen maka sudah ada indikasi jika ada kehilangan dari kosongnya garis tersebut.

Selain dalam pengembangan penataan dokumen, tim 5S juga mengembangkan sebuah inovasi dalam peyimpanan perlengkapan maintenance seperti obeng, kunci inggris, dan perlengkapan lainnya. Dengan menggunakan konsep seiton, karyawan juga diajarkan untuk disiplin dalam menempatkan sesuatu pada tempatnya sehingga memberikan keuntungan dalam efisiensi waktu,tempat dan lingkungan.

*Seiso*

Untuk penerapan Seiso atau kegiatan pembersihan. Menurut Takeshi Osada (1995) pada dasarnya konsep dari penerepan Seiso atau dalam bahasa Indonesia adalah Resik, yaitu sebuah penerapan untuk peduli membersihkan seluruh tempat kerja sehingga tidak ada debu atau kotoran ditempat manapun. Untuk penerapan kesehariannya dibutuhkan kesdaran diri dalam penerpan ini yaitu bersikan secara teratur sehingga barang-barang,mesin,meja dan tempat lainnya tidak sempat menjadi kotor.

Aktivitas Seiso di PT. XYZ adalah melakukan daily checklist kebersihan di setiap ruangan atau ruang meeting. Jadi di setiap harinya ada kegiatan bersih-bersih yang harus dilakukan oleh karyawan dan tim kebersihan. Fungsi dari adanya daily checklist kebersihan ini adalah supaya setiap komponen atau barang- barang yang ada di ruangan harus sudah di bersihkan atau minimal ada pengecekan kebersihan pada setiap barang.

Selain itu di seluruh plant produksi juga menerapkan pembersihan terhadap mesin-mesin produksi karena apabila mesin-mesin produksi tidak dibersihkan secara berkala mengakibatkan mesin-mesin menjadi cepat rusak dan kotor karena musuh dari kerusakan komponen mesin dan elektronik adalah adanya debu yang menempel pada komponen tersebut.

*Seiketsu*

Seiketsu jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia adalah Rawat yaitu sebuah tindakan untuk merawat atau menjaga barang, tempat kerja, lingkungan dan sebagainya. Konsep Seiketsu atau rawat dalam program 5S adalah mempertahankan standar tinggi dalam pemeliharaan dan perorganisasian di tempat kerja setiap saat.

Kebersihan di tempat kerja atau di meja kerja sendiri dan memeriksa tempat kerja sebelum berangkat pulang. Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti juga melihat penerapan seiketsu di PT. XYZ menerapkan hal yang sama sperti pada konsep 5S secara global yaitu perawatan asset perusahaan, dan menjaga standarisasi yang telah ditetapkan. Contoh kegiatan dari Seiketsu yang telah di terapkan oleh PT. XYZ diantaranya adalah perawatan mesin secara berkala, perawatan AC secara berkala, perawatan standarisasi di tempat kerja dan lain sebagainya. Adanya program 5S terutama Seiketsu juga dapat meminimalisir adanya kerusakan mesin dan komponen elektronik lain sehingga mesin terus optimal dalam menjalankan proses produksi selain itu juga sebagai bentuk tanggung jawab bersama terhadap perawatan mesin di perusahaan tersebut.

*Shitsuke*

Dasar dari penerapan budaya Shitsuke atau Rajin adalah pembiasaan untuk melatih orang-orang agar disiplin dalam menerapkan budaya 5S tersebut. Pentingnya sikap pembiasaan dalam menerapkan budaya 5S sangat mengungtungkan baik dari perusahaan maupun bagi karyawan itu tersendiri. Menurut Takeshi Osada (1996) Dalam menerapkan bagian dari shitsuke atau rajin dibutuhkan beberapa langkah agar karyawan sadar akan pentingnya pembiasaan budaya 5S ini. Diantaranya adalah pembiasaan untuk merubah kebiasaan lama, mengkomunikasikan kepada karyawan atau kepada atasan, dibuat peraturan atau sanksi, malakukan tanggung jawab pribadi dan mengkampanyekan kegitan 5S itu sendiri.

Penerapan shitsuke atau rajin di ruang lingkup PT. XYZ juga demikian agar melatih dan membangun karyawan yang mengerti dan sadar akan pentingnya 5S dibutuhkan strategi dan komunikasi dalam penerapannya, strategi dan penerapannya diantaranya adalah menerapkan peraturan dan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggarnya biasanya sanksi tersebut diberikan berdasarkan beratnya planggaran dari karyawan tersebut misalnya lupa mematikan mesin, menaruh barang tidak sesuai indikasi bahkan kelalaian yang akan mencerobohkan orang lain seperti gulungan kabel berserah, gelas air yang disimpan didekat kontak listrik dan sebagainya.

***Hambatan Komunikasi dalam Mengkomunikasikan Budaya Kerja 5S***

Program budaya kerja 5S adalah sebuah perancangan budaya kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menciptkan keamanan dan keselamatan kerja, kedisiplinan, kesadaran karyawan akan tempat kerjanya, penghematan dan suasana yang kondusif. Penerapan 5S di PT.XYZ diterapkan secara sama di seluruh plant produksi melalui beberapa strategi komunikasi baik melalui training, briefing, evaluasi, spanduk dan lain sebagainya, sehingga hambatan teknis minim terjadi. Hambatan komuniksi yang ditemukan mayoritas adalah hambatan perilaku dan juga semantik. Dalam penerapan ini tidak semua orang paham akan pentingnya budaya kerja 5S ini sehngga banyak karyawan yang mengabaikan tentang 5S dan apabila terus diabaikan maka suatu waktu dapat membahayakan dirinya sendiri.

Hambatan Perilaku Komunikasi adalah ketidakmauan untuk berubah dan juga sifat senioritas yaitu sifat yang merasa bahwa dirinya sudah menjadi senior di perusahaan tersebut dan sudah nyaman dengan budaya kerja yang lama sehingga terjadi pertentatangan dan muncul kembali kurangnya kesadaran akan pentingnya budaya kerja 5S. Sifat senioritas terjadi karena mayoritas para pekerjanya sudah bekerja di perusahaan tersebut pada awal mula perusahaan tersebut berdiri. Walau hal tersebut sudah diatasi dengan cara mediasi dan pengarahan langsung oleh tim manajemen supaya semua karyawan tidak dibeda-bedakan dan sama-sama membangun lingkungan kerja yang kondusif, safety dan disiplin untuk kemajuan perusahaan bersama namun tetap saja terjadi.

 Hal yang tersulit dari penerapan budaya kerja ini adalah masalah komitmen karena rendahnya kesadaran akan pentingnya budaya kerja 5S. Selain dari masih banyak kurangnya kesadaran dari setiap karyawan ternyata juga ada hambatan semantik yang timbul dari proses komunikasi yang dimana ketika atasan sedang di training secara khusus oleh tim manajemen mengenai budaya kerja dan prosedur 5S dan diberi tanggung jawab untuk di sampaikan kepada karyawan , namum ketika atasan menyampaikan ke karyawan ternyata tidak sesuai dengan materi training yang dijelaskan sebelumnya dan penggunaan bahasa atau jargon tidak dipahami bersama, dan informasi atasan diberikan tidak secara lengkap menjelaskan akibat dari tidak disiplin menjalankan prosedur kerja yang aman, tetapi informasi yang diberikan mayoritas berisi evaluasi target produksi, hal ini menyebabkan budaya kerja 5S tidak dipahami secara utuh oleh para pekerja sehingga menjadi rancu dan bisa membahayakan keselamatan kerja.

**Kesimpulan**

PT. XYZ menggunakan budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) atau dalam bahasa Indonesia menjadi 5R yaitu Ringkas, Rapih, Resik, Rawat dan Rajin karena perusahaan tersebut berasal dari negara Jepang dan wajib menggunakan budaya kerja 5S. Budaya kerja 5S yang diterapkan di PT. XYZ bertujuan menciptakan suasana kondusif, keamanan dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang rapih serta mengajarkan karyawan untuk disiplin dalam perawatan perlengkapan bekerja seperti mesin, penggunaan barang-barang tertentu, perawatan tools dan lain sebagainya.

Untuk mengkomunikasi budaya tersebut diperlukan upaya seperti memberikan pelatihan (training) kepada karyawan, pengarahan (briefing) setiap hari dan juga menggunakan media seperti spanduk. Alur komunikasi dalam perusahaan seperti komunikasi dari bawahan ke atasan, atasan ke bawahan, lintas saluran dan komunikasi horisontal terjadi saat mengkomunikasikan budaya 5S di perusahaan.

 Alur komunikasi dari bawah ke atas adalah ketika karyawan menemukan indikasi baru yang membahayakan karyawan lainnya maka karyawan tersebut dapat menyampaikan atau melaporkan ke atasannya.

Alur komunikasi atasan ke bawahan adalah melalui kegiatan pelatihan dan pengarahan budaya kerja 5S yang dimana dari kegiatan tersebut dipimpin oleh orang yang memiliki otoritas yang lebih tinggi.

Alur komunikasi lintas saluran terlihat dimana anggota department yang berbeda dapat memberikan masukan atau memberikan inovasi untuk kebaikan departement tersebut dan biasanya hal ini dilakukan pada saat pertemuan bulanan atau audit 5S.

Terakhir, alur komunikasi horizontal yaitu ketika anggota sesama departement tersbut dapat saling memberikan peringatan dan masukan kepada rekan satu departemennya. Alur komunikasi lintas saluran terlihat dimana anggota department yang berbeda dapat memberikan masukan atau memberikan inovasi untuk kebaikan departement tersebut.

Terjadi hambatan komunikasi dalam mengkomunikasikan budaya kerja 5S, terutama hambatan perilaku yaitu masalah senioritas dan rendahnya kemauan untuk berubah serta hambatan semantik dimana informasi tidak diberikan secara utuh dan memberikan kerancuan pemahaman kepada karyawan.

Oleh sebab itu, untuk mengomunikasikan budaya kerja 5S di Indonesia diperlukan pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik dengan alur komunikasi yang efektif serta menghilangkan hambatan komunikasi.

**Daftar Pustaka**

Afrizal, Afrizal. (2015). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Daymon, C & Holloway, I. (2008). Riset Kualitatif dalam Public Relations dan Marketing Communications (Penerjemah: Cahya Wiratama). Yogyakarta: PT. Bentang Pustaka.

Fadilah, Dani. (2014). Strategi Komunikasi Pembentukan Budaya Organisasi Baitul Arqam Sebagai Sarana Pembentukan Budaya Organisasi ALA KH AHMAD DAHLAN Di Amal Usaha Muhamadiyah Yogyakarta. Jurnal Ilmu Komunikasi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.

Fatmawati, E. (2013). Studi Komparatif Kecepatan Temu Kembali Informasi di Depo Arsip Koran Suara Merdeka antara Sistem Simpan Manual dengan Foto Repro (*Doctoral dissertation*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, Universitas Diponegoro).

Frinaldi, A., & Embi, M. A. (2011). Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan PNS dalam Membangun Masyarakat Madani dan Demokrasi (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). Humanus, 10(1), 52-61.

Gani, J. (2014). Pengaruh Hambatan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Midtown Surabaya. Jurnal E-Komunikasi, 2(1).

Osada, Takeshi. (1996). "Sikap Kerja 5S". Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Pace, Wayne R & Faules, Don F. (2015). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.