Peran Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi

Firda Eka Zuliyatin¹, Heru Baskoro²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: firdazuliyatin@gmail.com¹, herbas.gresik@umg.ac.id²

Abstrak.

Clinic is a health facility that provides medical services, in the form of basic medical or specialist medical. The success of developing and growing the clinic is inseparable from the role of leaders who can influence their subordinates by setting a positive example by implementing the 5R culture in order to create a safe and comfortable work environment, so as to minimize performance degradation. show. The purpose of this study is to identify and describe the role of leaders in developing a 5R work culture. The method used by the author is descriptive qualitative in the form of observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that the role of the leader lies in communication. Communication in the clinic is an important part that must be considered by the leadership, because communication is a means for leaders to carry out the 5S culture according to predetermined standards.

Keywords: *The Role Of Leader, 5R Work Culture.*

Abstrak.

Klinik adalah fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan medis, berupa medis dasar atau medis spesialis. Keberhasilan mengembangkan dan menumbuhkan klinik tidak terlepas dari peran pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan memberikan contoh positif dengan menerapkan budaya 5R supaya menciptakan lingkungan kerja secara nyaman juga aman, kemudian bisa meminimalisir terjadinya penurunan kinerja. pertunjukan. Tujuan melalui penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan peran pemimpin dalam mengembangkan budaya kerja 5R. Metode yang dipergunakan penulis ialah deskriptif kualitatif dalam bentuk dokumentasi, wawancara, juga observasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya peran pemimpin terletak terhadap komunikasi. Komunikasi di klinik ialah unsur berpengaruh yang haruslah diberikan perhatian oleh pimpinan, dikarenakan komunikasi ialah sarana untuk pimpinan guna melaksanakan budaya 5S sesuai standar yang telah ditentukan.

Kata kunci : Peran Pemimpin, Budaya Kerja 5R.

PENDAHULUAN

Kemampuan maupun kehebatan pemimpin menjadi tulang punggung keorganisasian. Pemimpin melakukan perubahan, mendorong, juga memajukan keorganisasian menggapai hasil yang maksimal. Pemimpin pun haruslah melakukan pengembangan kultur organisasi yang bisa memberikan dukungan visi dan misi tujuannya organisasi yang sudah ditentukan. Maksud atas budaya organisasi tersebut ialah pola tingkah laku dengan mencakupi kebiasaan, bahasa, tindakan, juga pemikiran yang dilaksanakan atas anggota organisasi, nilai-nilai yang dianut maupun dimiliki bersama atas anggota organisasi, asumsi, kepercayaan, norma anggota organisasi guna melakukan pengelolaan permasalahan juga pengaruh disekitarnya. Budaya kerja memiliki fungsi selakupenjamin terpeliharanya kehidupan organisasi jika pada organisasinya ada sejumlah nilai fundamental organisasi secara baik selayaknya menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, kejujuran, pelayanan prima, tinggi disiplin juga penghargaan terhadap keterbukaan.

Budaya kerja bisa dilaksanakan secara baik, jika pemimpin dapat melaksanakan fungsi tersebut berdasarkan peran mereka, maksudnya peran pemimpin bisa mengarahkan, menggerakkan, juga mempengaruhi bawahan supaya tingkah laku anggota berdasarkan regulasi yang sudah ditentukan. Dampaknya terhadap pembentukan budaya kerja. Klinik mata X merupakan klinik yang menyediakan layanan kesehatan mata yang memiliki pengalaman dari 2010 dengan komitmen memberikan bantuan publik menjaga kesehatan mata beserta mengembalikan kualitas penglihatan ke situasi terbaiknya. Klinik mata X dalam menjalankan kegiatannya berharap dapat melaksanakan pelayanan secara efektif.

Melalui penerapan budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Bersih, Peduli, Rajin) yakni program yang diselenggarakan guna menjaga ketertiban lingkungan kerja sebagai lingkungan secara berkualitas (SIEN Consultant, 2012). Budaya kerja 5R penting diterapkan di klinik mata X untuk menciptakan lingkungan kerja secara nyaman juga aman, kemudian bisa melakukan minimalisir penurunan prestasi kerja, kurang ketelitian dalam bekerja, penurunan produktivitas kerja, periode yang terbuang percuma, mengalami peningkatan kecelakaan kerja, juga menyebabkan kelelahan kerja lebihlah singkat. (Royan, 2009; Wingjosoebroto, 2003).

Budaya kerja 5R merupakan rangkaian aktivitas setiap harinya pada area kerja selayaknya pemilahan barang, pemeliharaan, pembersihan, penataan juga kebiasaan yang dibutuhkan guna melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Osada, 2004). Budaya kerja 5R bisa memberikan dampak terhadap efektifitas, keselamatan, produktivitas, juga efisiensi kerja. Di luar hal tersebut, budaya kerja 5R merupakan satu diantara cara guna menciptakan situasi kerja secara nyaman pada lingkungan kerja (Jahja, 2009). 5R ialah ilmu tingkah laku juga sebagai metodologi untuk menciptakan dan memelihara keorganisasian secara baik juga bisa sebagai indikator apakah sebuah pekerjaan bisa berlangsung secara lancar maupun tidaknya. Apabila 5R diterapkan secara baik jadi pekerjaan bisa berlangsung lancar juga apabila tidak maka bisa terjadi kesulitan (Osada, 2004; Michalska, 2007).

Etos 5R telah dianut sepenuhnya oleh Klinik Mata X. Namun sayangnya, tidak semua karyawan di Klinik Mata X menerapkan teknik 5R secara maksimal dan terus-menerus. Berdasarkan pengamatan langsung di kantor, masih banyak kesalahan medis yang terdeteksi namun belum dipraktikkan. Seperti, terdapat beberapa benda yang rusak atau tidak relevan lagi, selain berbagai kotak berisi barang-barang tak terpakai yang telah tergeletak selama beberapa waktu. Selain itu, ada banyak stiker di seluruh dinding dan lantai, yang sebenarnya tidak perlu dan tidak membuat ruangan tampak sangat menarik. Selain itu, tidak ada konsolidasi sumber daya, tidak ada peningkatan tempat penyimpanan, tidak ada restrukturisasi inventaris, atau hal-hal lainnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti memiliki ketertarikan guna melakukan analisis lebih lanjut juga menuliskannya pada bentuk artikel dalam judul **“Peran Pimpinan Dalam Mengembangkan Budaya Kerja 5R Pada Klinik Mata X”**.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pemimpin

Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat membujuk orang lain guna melakukan (maupun tak melaksanakan) suatu hal sesuai dengan preferensi dan tujuan mereka sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Matondang (2008:5). Berdasarkan Moeheriono (2012:380), istilah “kepemimpinan” diperoleh melalui frase bahasa Jepang dengan memiliki dua bagian: pemimpin (subjek), dan yang dipimpin. Frasa ini terdiri dari pemimpin dan yang dipimpin (objek). Kata "pemimpin" dapat merujuk

pada berbagai macam peran dan tanggung jawab, seperti memimpin suatu situasi, mengarahkan upaya orang lain, mengerahkan kekuatan atau pengaruh, atau membuat pilihan penting. Selain itu, berdasarkan Hasibuan (2014:170), kepemimpinan ialah proses dimana suatu insan pemimpin menginspirasi bawahan sampai mereka memiliki kemauan melakukan kerja sama dengan sukses menuju tujuan organisasi. Keinginan untuk bekerja sama secara efektif ini merupakan komponen penting dari kepemimpinan. Menurut definisi yang dikemukakan di atas, suatu insan pemimpin ialah suatu insan dengan mempunyai kemampuan guna membujuk, menginspirasi, dan memberikan bimbingan orang lain (anggota organisasi) untuk bekerja sama guna menggapai tujuannya organisasi.

Mintzberg dalam Thoha (2010: 12-20) mengungkapkan tiga peranan utama yang dijalankan atas tiap pemimpin dimana saja hirarki tersebut. Ketiga peranan utama tersebut selanjutnya dipecah jadi sepuluh peran yang lain, yakni:

1. Peran hubungan antar pribadi (Interpersonal Role)
 - a. Peran selaku watak, yaitu peran pada masing-masing kesempatan juga pribadi yang muncul dengan cara wajar.
 - b. Peran seorang pemimpin, pada peran ini pemimpin berhubungan antar pribadi dengan yang dipimpin, beserta menjalankan sejumlah fungsi pokok antara lain mengendalikan, mengembangkan, memotivasi, juga memimpin.
 - c. Peran pejabat perantara (liaison manager), pemimpin melaksanakan integrasi beserta rekan kerja, staf, juga orang lainnya dengan terletak di luar organisasi, guna memperoleh keperluan informasi.
2. Peran terkait informasi (Informational Role)

Peran ini menempatkan pemimpin terhadap kedudukan secara unik ketika memperoleh informasi. Pemimpin melakukan pencarian informasi di luar lingkungan juga berfungsi selaku sentral informasi untuk organisasi. Peran ini meliputi atas peran seperti:

- a. Peran pengawasan Peran ini mengidentifikasi seorang pemimpin selaku pengumpul juga penerima informasi, sehingga pemimpin memiliki kemampuan melakukan pengembangan pemahaman secara baik tentang keorganisasian yang dipimpin tersebut, dan memiliki pemahaman secara utuh mengenai lingkungan tersebut.

- b. Peran sosialisasi, peran ini mengaitkan pimpinan guna melewati proses penyampaian informasi kepada organisasi yang dipimpinnya.
 - c. Peran juru bicara, peran ini dilaksanakan oleh pimpinan guna membagikan informasi di luar lingkungan organisasi. Terdapat perbedaan bersama penyebar adalah juru bicara memberikan informasi di luar lingkungan, sedangkan penyebar membagikan informasi pada internal organisasi.
3. Peran pengambilan keputusan (Decisional Role)

Peran ini menuntut pemimpin untuk mengalami keterlibatan pada tahapan dalam membuat strategi di internal kepemimpinan organisasinya. Tahapan dalam membuat strategi tersebut dengan cara sederhana disebut selaku tahapan dimana keputusan organisasi menjadi signifikan juga relevan. Terdapat empat peran yang dilakukan pengelompokkan ketika pengambilan keputusan, yaitu seperti:

- a. Peran wirausaha, dalam peran ini pemimpin berperan sebagai inisiator dan perancang dari banyak perusahaan yang dikendalikan dalam organisasi.
- b. Peran selaku penanganan gangguan, peran tersebut mengarahkan pemimpin guna bertanggungjawab atas organisasi saat organisasi mendapatkan ancaman bahaya, seperti halnya bisa dilakukan pembubaran, mendapatkan gosip, sejumlah isu yang tidak menguntungkan, juga lainnya.
- c. Peran pengalokasi sumber daya, disini pimpinan dimintai berperan dalam memutuskan kemana sumber daya hendak didistribusikan menuju sejumlah bagian organisasi.
- d. Peran negosiator, peran tersebut meminta pemimpin guna melakukan partisipasi aktif pada area negosiasi.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sistem yang dijalinakan atas sebuah keorganisasian dengan menjadikannya terdapat perbedaan beserta organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2015). Paskauli dan Andreani, 2019) mendefinisikan budaya organisasi ialah nilai yang bertumbuh juga mengalami perkembangan pada internal organisasi juga disadari beserta dilaksanakan atas anggota yang melakukan penentuan identitas juga fungsi organisasinya itu. Nilai, keyakinan, praktik, dan sikap bersama yang digunakan karyawan untuk memahami harapan perusahaan tentang bagaimana mereka harus

berperilaku dan bagaimana mereka harus mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai, keyakinan, praktik, dan sikap ini membantu karyawan memahami harapan perusahaan tentang bagaimana mereka harus berperilaku dan bagaimana mereka harus mencapai tujuan organisasi. Hasil ini membawa kita pada kesimpulan bahwa budaya organisasi meliputi atas nilai-nilai, norma-norma, juga praktik-praktik secara serupa dipunyai anggota organisasi satu sama lain juga yang membedakan mereka dari anggota organisasi lain. Anggota organisasi, standar organisasi, pandangan anggota, dan harapan anggota tentang bagaimana menghadapi kesulitan dan memberikan pengaruh dalam komunitas di sekitar mereka

Dibutuhkan banyak usaha untuk menumbuhkan budaya kerja yang positif dan membangun kebiasaan kerja yang produktif; hal-hal ini tidak secara ajaib muncul dengan sendirinya. Organisasi telah menerapkan program yang dikenal sebagai MESH, yang merupakan singkatan dari Sistem Manajemen, Lingkungan, Keselamatan, dan Kesehatan, untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang relevansi kondisi kerja seperti keselamatan dan kesehatan. Menggunakan praktik manajemen sanitasi Jepang yang dikenal sebagai sistem 5S adalah satu diantara strategi dengan bisa dipergunakan dalam memperluas sistem MESH (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke). Versi Indonesia menyediakan 5R: Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Hal ini dimaksudkan agar dengan penerapan program 5S/5R, sejumlah inefisiensi yang selama ini ada di perusahaan dapat diminimalkan, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan produksi dan efisiensi (Osada, 2011) Dengan diterapkannya 5S, output perunggasan UMKM meningkat lebih dari 20%, sebagaimana dikemukakan oleh Suwarni P. Endah (2019). Berikut penjelasan dari masing-masing 5S tersebut:

1. Ringkas

Untuk "membunyikan perubahan" dalam konteks ini adalah, secara konseptual, membuat lebih sedikit hal-hal yang tidak mutlak penting sementara juga menciptakan lebih sedikit hal-hal yang penting. Namun, ketika kita menyingkirkan hal-hal yang tidak diperlukan, mungkin kita akan menyadari bahwa melakukan hal itu hanya membuang-buang waktu dan tenaga, atau pada akhirnya kita akan membutuhkan hal-hal tersebut. Cara yang paling efektif untuk mengakhiri suatu argumen adalah dengan menentukan dengan tegas apakah solusi

yang disarankan itu penting maupun tidaknya (Francis M Royan, 2009:274). Aktivitas “Ringkas” secara efektif bisa terasa lebih lega dikarenakan sekadar memiliki sisa sejumlah barang yang dibutuhkan, kemudian pekerja merasa lebih nyaman juga fleksibel saat melakukan pekerjaan (SIEN Konsultan, 2012:5).

2. Rapi

Idenya menunjukkan lokasi yang tepat untuk menyimpan barang. Pastikan setiap barang memenuhi kriteria visual yang ditentukan, lalu beri label dan simpan. Letakkan persediaan perusahaan di lokasi yang dapat dijangkau dengan sedikit usaha tergantung pada seberapa sering mereka akan dibutuhkan, dan pastikan bahwa setiap orang yang menggunakannya mengetahui alasan mengapa dan metode yang diperlukan untuk itu. disingkirkan dengan cara itu. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua hal dapat dilihat, dikumpulkan, dan diambil kembali tanpa banyak usaha. Penataan elemen di tempat permanen yang tidak mungkin dimodifikasi adalah premis sentral dari gagasan "Rapi" ini. Selain itu, jumlah setiap item harus ditentukan dengan cara yang sama. Gagasan “Tickness” yang produktif mengurangi jumlah waktu yang terbuang untuk mencari pasokan dan meningkatkan produksi secara keseluruhan (SIEN Konsultan, 2012:5, Frans M. Royan, 2009:274)).

3. Resik

Yang dimaksud dengan “Resik” sebenarnya adalah tindakan yang dilakukan oleh setiap pekerja, baik secara individu maupun kolektif, untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja. Proses pembersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan, serta menunjukkan bahwa peralatan dalam kondisi berfungsi dengan baik juga siap untuk digunakan (SIEN Konsultan, 2012:5, Frans M. Royan 2009:274-275).

4. Rawat

Konsep Rawat adalah metode mempertahankan standar yang sistematis guna melakukan pemastian bahwa tiga prinsip ketertiban, efisiensi, dan kerapian dapat dipertahankan, sehingga membuat semua penyimpanan dan miskomunikasi menjadi lebih jelas. Metode ini dikembangkan untuk memastikan bahwa konsep Rawat dapat dipertahankan. Dimungkinkan juga untuk menerapkan ide ini dengan memasang diseminasi informasi atau badan pengatur di berbagai jenis tempat

kerja. Selain itu, hal ini dapat dicapai dengan memberikan insentif kepada operator departemen penanganan kargo atau siapa pun yang pada akhirnya memikul tanggung jawab atas keberhasilan departemen tersebut. Jika gagasan tersebut di atas dipraktikkan, klien akan merasa nyaman di dalam lingkungan bisnis, apakah mereka menggunakan layanan perusahaan maupun melakukan pembelian produk perusahaan (SIEN Konsultan, 2012:6, Frans M. Royan, 2009: 275, Jeffrey K. Aime, 2005:182).

5. Rajin

Tahap kelima dan terakhir melalui teknik 5R ialah penerapan sistem guna menilai sejauh mana empat prinsip sebelumnya telah berhasil diterapkan. Sistem ini memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan setiap tindakan 5R secara metodelis. Inspeksi rutin/beroperasi Berdasarkan protokol 5R dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk patroli 5R harian, mingguan, atau bulanan, buletin 5R, pertemuan lapangan 5 menit, dan buku catatan inspeksi.

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 al, 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 “Peran Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Kerja 5R” (studi kasus oleh klinik mata X) menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugioyono (2019:18), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi postpositivisme untuk meneliti kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan melalui teknik tanya jawab secara langsung dengan perawat, bagian administrasi, sarana prasarana dan depo farmasi klinik mata X. Metode pengumpulan data lainnya menggunakan metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data tertulis dan gambar yang relevan dengan objek penelitian dari dokumen yang dimiliki oleh klinik mata X. Selain itu, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan semua kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai klinik mata X.

Pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer di dapat dari hasil pengambilan data dan wawancara yang dilakukan pada klinik mata X. Data sekunder didapat dari jurnal, buku, dan website yang berkaitan dengan peran pimpinan dalam mengembangkan budaya kerja 5R. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dan diuraikan dalam bentuk kalimat secara rinci dan sistematis untuk akhirnya dapat ditarik kesimpulan yang akurat dan sistematis sesuai alur mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Kerja 5R Di Klinik Mata X

Peran pemimpin dalam mengembangkan representasi budaya organisasi saling terintegrasi beserta mempergunakan bahasa juga prosedur yang ada, terdapat norma-norma yang ada selayaknya standar juga ketentuannya perilaku, mencakup instruksi mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, nilai-nilai penting ditanamkan, dibangun, dan diresapi bersama atas permintaan anggota. Seperti halnya efisiensi, kualitas pelayanan, beserta lainnya, ada filosofi mengenai kebijakan dengan menunjukkan keyakinan organisasi mengenai cara memperlakukan karyawan juga konsumen, aturan mengenai cara bersikap bersama organisasi, beserta iklim organisasi dengan meliputi cara melakukan interaksi diantara anggota, juga pola tindakan terhadap pihak luar. Budaya organisasi membekali anggota organisasi dengan cara atau pola dalam bersikap, berpikir dan menuntut anggota organisasi guna mengambil keputusan. Jika pemimpin membentuk budaya, jadi mereka tak membentuknya sesuai dengan pilihannya, tetapi dari interaksi berkelanjutan beserta

organisasi yang lain. Ini memiliki arti suatu insan pemimpin haruslah memiliki keterampilan komunikasi yang strategis juga basis kekuatan secara kuat (Kertahadi, 2003: 32). Hal ini sesuai bersama pernyataan yang disampaikan atas Ibu HNM sebagai Depo Farmasi bahwa: “Pimpinan selalu berupaya untuk mensosialisasikan dan mentransformasikan terkait penerapan standar 5R keseluruhan karyawan klinik mata X dengan menerapkan komunikasi melalui afternoon breafing setiap hari guna mengetahui perkembangan dan kendala tiap devisi”. (Hasil wawancara tanggal 27 Desember 2022, jam 13.00 WIB).

Dalam rangka menciptakan budaya organisasi secara baik beserta refleksi dari peran kepemimpinan, jadi perusahaan berupaya untuk memberikan pengaruh karyawan beserta membagikan contoh yang baik melalui kepemimpinan selayaknya yang dibgikan atas Ibu NDT sebagai Administrasi bahwa: “Sangat penting bahwa kepemimpinan menetapkan teladan yang baik kepada seluruh jajaran karyawan yang ada, dengan cara memberikan contoh yang kompleks kepada karyawannya. Seperti disiplin dalam menjalankan tugas dan selalu menerima perubahan yang ada. Mendorong karyawan di perusahaan untuk dapat menjalankan peraturan atau ketentuan sehingga budaya organisasi terjaga. dibuat sesuai dengan keinginan perusahaan”. (Hasil wawancara tanggal 27 Desember 2022, jam 13.15 WIB).

Peran nyata tersebut disampaikan oleh Ibu DFT sebagai perawat klinik mata X bahwa: “pemimpin selalu mendorong karyawan untuk dapat menjalankan aturan/ketentuan sehingga tercipta budaya kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan”. (hasil wawancara tanggal 27 Desember 2022, jam 14.15 WIB). Hasil peran seorang pemimpin dalam organisasi dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang diungkapkan oleh Ibu NDT sebagai berikut: “kepemimpinan telah memberikan ruang bebas kepada karyawan untuk berinovasi, selain itu pimpinan juga telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai secara adil dan bijaksana sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal”. (Hasil wawancara tanggal 27 Desember 14.17 WIB).

Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa peran kepala klinik mata X adalah selalu melakukan kontrol juga pengarahan secara baik supaya pekerjaan berlangsung berdasarkan tujuan. Maka peran pemimpin disini memberikan ide mendasar bahwasanya masing-masing individu yang mengalami keterlibatan di

dalamnya bisa secara bersama berupaya menciptakan situasi kerja secara ideal supaya menciptakan situasi secara mendukung tujuan sesuai harapan.

2. Budaya Kerja 5R Di Klinik Mata X

Dalam pelaksanaannya, penanaman kebiasaan positif di kalangan petugas kesehatan untuk mencegah transmisi penyakit harus diatur untuk terciptanya pengendalian lingkungan yang aman dan nyaman. Budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) ialah suatu metode yang bisa melakukan peningkatan kebiasaan positif sejumlah petugas kesehatan melalui metode memelihara juga membangun suatu lingkungan secara berkualitas di dalam suatu keorganisasian supaya bisa memberikan kemajuan organisasi tempat kerja, memberikan jaminan kesesuaiannya beserta standar yang tersedia, bermuara terhadap peningkatan keselamatan, produktifitas, juga efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Bapak IFN selaku sarana prasarana di klinik mata X sebagai berikut: “semua karyawan melakukan kegiatan budaya kerja 5R secara rutin, seperti menyapu, mengepel dan membersihkan debu”. (Hasil wawancara tanggal 28 Desember, jam 13.15 WIB). Budaya kerja 5R ini telah menunjukkan suatu keharusan untuk klinik mata X yang menjual jasa terhadap publik yaitu pelayanan terbaik untuk kepuasan pelanggan/pasien. Sepertimana disampaikan atas Ibu NDT selaku Administrasi bahwa: “memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan/pasien adalah hal yang utama” (Hasil wawancara tanggal 28 Desember, jam 13.57 WIB). Selaku perusahaan secara umum, nilai yang dominan adalah yang palinglah esensial berdasarkan Ibu HNM sebagai Depo Farmasi bahwa: “budaya kerja 5R harus selalu diterapkan secara rutin dan berkesinambungan guna menjaga lingkungan kerja bersih, aman dan nyaman, selain itu dapat memenuhi kebutuhan pasien seperti, pelayanan yang cepat, tepat dan ramah”. (Hasil wawancara tanggal 28 Desember, jam 14.13 WIB). Pimpinan juga selalu menjadwalkan jadwal pertemuan guna membahas hasil audit bulan lalu sebagaimana disampaikan oleh Ibu HNM sebagai Depo Farmasi klinik mata X sebagai berikut: “sering diadakan rapat harian, mingguan dan bulanan guna mencari solusi hasil audit 5R agar dapat diperbaiki secepat mungkin”. (Hasil wawancara tanggal 28 Desember, jam 14.30).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan budaya kerja 5R di klinik mata X dapat menjadi kebiasaan dan budaya sehari-hari, diharapkan dapat meningkatkan branding image klinik mata X ke arah yang lebih baik. Selain itu, penerapan

budaya kerja 5R juga penting guna menciptakan lingkungan kerja secara nyaman juga aman, kemudian bisa melakukan minimalisir pemborosan waktu dalam pelayanan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian, penulis menyimpulkan bahwa Kemampuan pemimpin pada organisasi ditujukan guna kemajuannya organisasi. Satu diantara gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan pemimpin ialah gaya kepemimpinan transformasional melalui metode memberikan pengaruh bawahan guna bersikap lebihlah baik berdasarkan harapan bawahan beserta melakukan peningkatan nilai tugas beserta memberikan dorongan bawahan guna melakukan pengorbanan diri untuk kepentingannya keorganisasian yang diikuti beserta perbaikan. Tingkatan yang dibutuhkan bawahan dengan lebihlah baik. Kepemimpinan pada organisasi pun memerlukan kepekaan pada budaya yang tersedia pada organisasi itu. Budaya pada organisasi ini mempunyai fungsi diantaranya: melakukan penetapan wewenang juga batasan, memberikan rasa identitas terhadap sejumlah anggota mereka. Karakteristik budaya pada organisasi bisa dijadikan pedoman untuk pimpinan guna mengambil keputusan supaya organisasi lebihlah efektif ketika menggapai tujuannya.

SARAN

Adapun saran yang dibagikan yakni merujuk terhadap penguatan komunikasi dua arah diantara bawahan beserta pemimpin guna melakukan penciptaan iklim secara kondusif pada rutinitas kehidupannya organisasi. Setidak-tidaknya pengawasan langsung atas pimpinan merupakan jaminan pada pelaksanaan tugasnya bawahan. Tetapi pada sektor lainnya, individu selaku manusia membutuhkan perhatian guna menjaga interaksi secara mendalam diantara bawahan dan mencapai tujuannya organisasi agar bawahan termotivasi untuk kepemilikan keorganisasian.

DAFTAR REFERENSI

- Enny Istanti¹), Bramastyo Kusumo²), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Faturahman, B. (2018). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan, 10(1), 1-11.
- Jahja, Kristanto. (2009). Seri Budaya Unggulan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), 3th ed. Jakarta: *Productivity and Quality Management Consultants*.
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Michalska, D. Scewieczek (2007). *The 5S methodology as a tool for improving the organisation*. *Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering*.
- Osada, Takashi. (2011). *Sikap Kerja 5S* Cetakan Kelima. Terjemahan oleh Mariani. Jakarta: Gandamihardja.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 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.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Royan, Frans M. (2009). Distributor ship Management. *Cara Cerdas Mengelola dan Memberdayakan Distributor*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama.
- SIEN Consultant. (2012). 5S. Jakarta. <http://sienconsultant.com/5s.html>, diakses tanggal 28 Desember 2015.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.