



Website:
ejournal.umm.ac.id/index.php/janayu

***Correspondence:**
anien_thea@yahoo.co.id

DOI: 10.22219/janayu.v3i1.20798

Sitasi:
Satya, R, R, D., Sinambela, S., Maulana, I., Nurdeni. (2022). Penyuluhan Budaya 5r Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Di Pt. Tunggal Indotama Abadi. *Jurnal Pengabdian dan Peningkatan Mutu Masyarakat*, 3(2), 105-115.

Proses Artikel

Diajukan:
6 April 2022

Direviu:
6 April 2022

Direvisi:
7 April 2022

Diterima:
7 April 2022

Diterbitkan:
18 April 2022

Alamat Kantor:
Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Malang Gedung Kuliah Bersama 2 Lantai 3. Jalan Raya Tlogomas 246, Malang, Jawa Timur, Indonesia

P-ISSN: 2721-0421
E-ISSN: 2721-0340

Penyuluhan Budaya 5R dan Kesehatan Keselamatan Kerja Di PT Tunggal Indotama Abadi

Ririn Regiana Dwi Satya¹, Sahat Sinambela², Irman Maulana³, Nurdeni*⁴

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

⁴Program Studi Pendidikan MIPA, Fakultas Pasca Sarjana MIPA, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

ABSTRACT

Conformite Europene (CE) Marking certification is a certificate that shows a guarantee of product safety and security for users. The problem faced by the company in terms of product exports, especially to the European Market, is the prerequisite for completeness in the form of CE Mark certification. Answering these problems, the purpose of this counseling and mentoring program is the implementation of the 5R Program (Concise, Neat, Clean, Treat, Diligent) to lead to the acquisition of certification. In addition, Occupational Health and Safety (K3) is very necessary for every institution or organization in preventing accidents and occupational diseases. Based on PP RI Number 50 of 2012. 5R and K3 The solution offered through community service by lecturers and students is to provide counseling and assistance to build a culture and arrangement of a clean and healthy work environment, as well as improve work environment management so that it is effective and efficient. . Outcome plans (in the form of services, systems, products, etc.) that are targeted are counseling and assistance with training modules, displays and reports along with photos and activity banners.

KEYWORDS: CE Marking, Kaizen, 5R, K3

ABSTRAK

Sertifikasi Conformite Europene (CE) Marking adalah sertifikat yang menunjukkan jaminan terhadap keamanan dan keselamatan produk bagi pemakai. Permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam hal ekspor produk terutama ke Pasar Eropa adalah prasyarat sebagai kelengkapan berupa sertifikasi CE Mark. Menjawab permasalahan tersebut, tujuan program penyuluhan dan pendampingan ini adalah implementasi Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) untuk mengarah pada perolehan sertifikasi. Selain itu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat diperlukan bagi setiap institusi atau organisasi dalam mencegah terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Berdasarkan PP RI Nomor 50 Tahun 2012. 5R dan K3 Solusi yang ditawarkan melalui pengabdian masyarakat oleh dosen dan mahasiswa ini adalah dengan memberikan penyuluhan dan pendampingan untuk membangun budaya dan penataan lingkungan kerja yang resik rapi dan sehat, serta memperbaiki tata kelola lingkungan kerja sehingga efektif efisien. Rencana luaran (berupa jasa, system, produk, dll) yang ditargetkan adalah penyuluhan dan pendampingan dengan



modul pelatihan, display dan laporan yang disertai foto dan banner kegiatan.

KATA KUNCI: CE Marking, Kaizen, 5R, K3

PENDAHULUAN

Perubahan zaman semakin maju dan perkembangan teknologi yang semakin canggih menghasilkan berbagai inovasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang industri. Kemajuan ini memberikan banyak manfaat bila dapat dinikmati oleh banyak pihak ([Jahja, 2009](#)). Perubahan dunia industri semakin cepat, semakin banyak pula tuntutan kerja yang diinginkan perusahaan, untuk mendukung pekerjaan agar dapat dilakukan lebih mudah dan lebih nyaman, salah satu yang harus dibangun adalah budaya kerja. Budaya kerja di perusahaan perlu diciptakan dan dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang dalam menghadapi tantangan di dunia industri. Perusahaan yang bergerak dalam proses manufaktur memerlukan iklim kerja yang baik karena didalamnya terdapat sebuah proses produksi yang saling berkaitan antar lini. Proses produksi harus mengedepankan asas-asas efektifitas kerja, efisiensi, produktifitas dan keselamatan kerja agar produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan ([Kuswana, 2014](#)). Unit paling dasar dalam produksi adalah machining atau pemesinan. Unit machinery merupakan tempat proses produksi yang penting untuk mensuplai unit-unit lain dalam proses produksi.

Kaizen merupakan sebuah proses perbaikan terus menerus secara fokus dan terstruktur ([Kuswana, 2014](#)). Kesuksesan Kaizen membuat banyak perusahaan ingin menerapkan Kaizen pada perusahaannya ([Macpherson, Lockhart, Kavan, & Iaquinto, 2015](#)). Beberapa perusahaan yang telah mengimplementasikan Kaizen adalah Caterpillar (Illinois, AS), Harley Davidson (Wisconsin, USA), Husqvarna (Jönköping, Swedia), GDM Group dan

Q-West (Wanganui, Selandia Baru). Perusahaan-perusahaan tersebut menerapkan Kaizen untuk meningkatkan produktivitas, sistemasi operasi dan mencari kontribusi yang lebih baik dari pada karyawannya. Namun, pengetahuan yang mereka miliki terbatas karena keterbatasan lintas budaya yang dihadapi mengakibatkan kesalahpahaman dan disalahartikan di luar Jepang ([Macpherson et al., 2015](#)). Tidak hanya pada negara-negara pada benua Eropa dan Amerika, Kaizen juga menarik perhatian China untuk menerapkan Kaizen pada industri manufakturnya. China dan Jepang dikenal memiliki budaya yang hampir serupa yaitu senang berkelompok, fleksibel, dan terampil dalam kerajinan sehingga lebih mudah untuk menerapkan Kaizen di China ([Tsao, Rau, & Ma, 2015](#)). Kaizen kerap kali dianggap sebagai sebuah proses yang memiliki akhir di ujungnya. Padahal, Kaizen merupakan proses yang terus berkelanjutan. Kesalahpahaman ini membuat beberapa perusahaan di China menganggap mereka telah melalui transformasi Lean-Kaizen sehingga tidak perlu terlibat lagi pada kegiatan Kaizen (Shang & Pheng, 2013).

Perusahaan melaksanakan MESH System (*Management, Environment, Safety, and Health System*) sebagai wujud kesadaran akan pentingnya keadaan lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja. Salah satu cara mengimplementasikan MESH System dengan melakukan penerapan housekeeping management dari Jepang, yaitu: 5R yang terdiri dari Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke. Menurut ([Ngaliman, 2016](#)) 5R diartikan ke dalam bahasa Indonesia menjadi 5R yaitu: Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Sistem housekeeping diterapkan karena terjadi ketidakteraturan penempatan tools di tempat kerja, khususnya departemen produksi. Program 5R diharapkan menghilangkan pemborosan yang ada dapat diminimalkan sehingga terjadi peningkatan produktifitas dan efektivitas dari perusahaan ([Osada, 2004](#)). Metode 5R merupakan tahap untuk mengatur kondisi tempat kerja yang berdampak terhadap efektifitas kerja, efisiensi, produktifitas dan keselamatan kerja ([Kuswana, 2014](#)). Salah satu cara menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perusahaan menerapkan sikap kerja 5R ([Jahja, 2009](#)). Lingkungan kerja yang sebelumnya kurang nyaman bagi pekerja dapat diperbaiki dan disusun dengan program 5R. Prinsip kerja 5R (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) yang jika diterjemahkan akan menjadi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) ([Tarwaka & Sudiajeng, 2004](#)). Hal tersebut berawal dari pelaksanaan 5R oleh Toyota Corporation, yang kemudian diikuti oleh berbagai perusahaan Jepang lainnya hingga menyebar ke berbagai perusahaan kelas dunia. Sama halnya dengan perusahaan di Indonesia, mereka juga menerapkan prinsip kerja ini sehingga menjadi budaya perusahaan. Prinsip kerja 5R ini merupakan satu kesatuan dengan Kaizen (perubahan yang lebih baik) dimana pada prinsip kaizen terdapat dua hal penting yaitu kaizen 5R (perapihan lingkungan dan tempat kerja) dan kaizen proses. Jika kaizen 5R dimulai dari hal-hal yang bersifat fisik seperti pengaturan persediaan, penempatan bahan baku, perapihan tempat kerja dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya, maka pada kaizen proses yang dilaksanakan adalah efisiensi sebuah proses pada sebuah alur kegiatan.

PT. Tunggal Indotama Abadi adalah salah satu perusahaan yang terletak di Jln. Pancasila IV, RT.03 RW.01 Desa Cicadas, Kec. Gunung Putri, Kab Bogor Jawa Barat. Pada perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan terkait dengan CE *Marking* dimana untuk keperluan ekspor produk perlu adanya sertifikat CE marking namun dikarekan belum menerapkan Kaizen dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) perusahaan mengalami kesulitan untuk mendapatkan sertifikat tersebut, olehkarena itu melalui kerjasama dengan Lembaga Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat (LPPM) UNINDRA mengadakan program penyuluhan dan pendampingan untuk menerapkan 5R dan K3 yang melibatkan dosen dan mahasiswa, salah satu rencana untuk dapat mengimplementasikan 5R dan K3 setelah dilakukan penyuluhan dan pendampingan sehingga perusahaan dapat mendapatkan

sertifikat CE *Marking*. Dengan adanya Penyuluhan 5R dan K3 diharapkan menghasilkan produktivitas yang baik bagi karyawan dan implementasi Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) untuk mengarah pada kesinambungan implementasi 5R dan K3. Hasil analisis ada beberapa hal yang menyebabkan tidak berjalannya program 5R dengan baik. Diantaranya, kurangnya pemahaman akan konsep 5R, kurangnya dukungan dari seluruh elemen yang terkait, implementasi dilaksanakan secara parsial. Sehingga, dalam upaya meningkatkan mutu dan keamanan produk perusahaan akan sulit untuk dicapai. Dengan demikian, pendampingan terus dilakukan kepada pihak perusahaan didalam mengimplementasikan program 5R, dan K3 pengelola dan level middle manajemen harus memberikan penjelasan tentang konsep 5R sehingga karyawan benar-benar memahami ke-5 butir konsep 5R dan K3 dan melakukan monitoring terhadap setiap karyawan selesai melakukan pekerjaannya.

METODE

Metode Pendekatan dan Penerapan Iptek

Metode yang akan dilakukan dalam kegiatan ini adalah melalui beberapa tahap:

1. Observasi langsung.

Observasi langsung yaitu: pengabdian langsung datang ke lokasi pengabdian untuk memperoleh data. Hal ini kami lakukan pada saat menjelang maupun saat kegiatan berlangsung. Observasi berguna untuk mengetahui kondisi di PT Tunggal Indotama Abadi dan menentukan materi apa yang diperlukan dalam pelatihan 5R dan K3. Observasi sangat penting untuk mewujudkan kesuksesan kegiatan pengabdian masyarakat itu sendiri.

2. *Work Shop*

Karyawan PT. Tunggal Indotama Abadi baru menerapkan konsep 5R dan K3 secara parsial. Tim pengabdian memberikan pelatihan 5R dan K3 dengan MESH system yang belum diterapkan pada perusahaan tersebut.

Karena kondisi sampai sekarang sedang pandemi Covid-19, maka pelaksanaan kedua metode diatas dengan Sarana dan prasarana untuk presentasi, menggunakan laptop atau HP masing-masing pada saat pelatihan secara online.

Waktu dan Tempat Pelaksanaan

1. Waktu Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dimulai dari mengurus perizinan dan peninjauan daerah mitra yang dilakukan bulan Maret 2022, proses persiapan sosialisasi pelatihan 5R dan K3. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada bulan Mei 2022 sd Juni 2022.

2. Tempat Pelaksanaan

Tempat kegiatan pengabdian masyarakat ini di PT. Tunggal Indotama Abadi yang beralamat di Jl. Pancasila IV RT/RW 03/01 Desa Cicadas Kec. Gunung putri, Kab. Bogor, Jawa Barat.

Peserta dan Pembimbing Kegiatan

1. Peserta Kegiatan

Peserta kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah karyawan yang berada di PT. Tunggal Indotama Abadi

2. Pembimbing Kegiatan

Pembimbing kegiatan ini adalah Dosen yang berada dalam program studi Teknik Industri dan mampu pada bidangnya, berikut Table 1 mengenai pembimbing kegiatan.

109

Tabel 1. Daftar Pembimbing Pelaksana Kegiatan

No.	Kegiatan	Pembimbing
1.	Proposal dan Sosialisasi	Dr. Ririn Regiana Dwi Satya, S.ST., MT Sahat Sinambela, MT. Irman Maulana, MT Dr. Ririn Regiana Dwi Satya, S.ST., MT Sahat Sinambela, MT.
2.	Materi	Irman Maulana, MT Dr. Nurdeni, S.Pd., MSi
3.	Pelaksanaan Demonstrasi	Dr. Ririn Regiana Dwi Satya, S.ST., MT Sahat Sinambela, MT. Irman Maulana, MT
4.	Evaluasi dan Laporan	Dr. Ririn Regiana Dwi Satya, S.ST., MT Sahat Sinambela, MT. Irman Maulana, MT

Langkah-Langkah Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan identifikasi kebutuhan perusahaan terlebih dahulu dengan mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan sehingga dapat diberikan ide untuk solusi permasalahan tersebut. Metode Perbaikan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Permasalahan Solusi dan Metode Perbaikan

Permasalahan	Solusi	Metode Perbaikan
Perusahaan perlu mendapatkan Sertifikat CE <i>Marking</i> untuk dokumentasi persyaratan Ekspor	Perlu pelatihan 5R dan K3 untuk terkait pelatihan display yang harus dipasang di perusahaan, dan penyuluhan tanda bahaya untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja	Melakukan MESH System dengan penyuluhan dan pendampingan dalam menerapkan 5R dan SOP penggunaan alat pelindung diri untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja.

Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dalam tiga tahap, yaitu : tahap persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Tahap pertama adalah tahap persiapan, pada tahap ini, team melakukan survei pendahuluan dan wawancara awal terhadap Pimpinan PT. Tunggal Indotama Abadi, untuk mengetahui target kegiatan, kondisi karyawan yang akan diberikan pelatihan dan menyusun rancangan kegiatan yang akan dilakukan. Tahap persiapan selanjutnya, team menyiapkan bahan-bahan yang akan dijadikan pembelajaran sebagai materi pengabdian masyarakat ini.

Janayu

3.2

Tahap kedua yaitu: pelaksanaan, kegiatan pelatihan ini dilakukan team dengan memberikan informasi kepada para karyawan mengenai sosialisasi pelatihan konsep 5R dan K3 untuk menambah wawasan bagi karyawan PT. Tunggal Indotama Abadi supaya

dapat mengimplementasikan MESH System dengan baik sehingga peserta mendapatkan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai 5R dan K3, menciptakan sistem kerja terbaik dengan prinsip perbaikan berkesinambungan.

Tahap yang terakhir adalah tahapan evaluasi. Kegiatan evaluasi ini dilakukan terhadap proses kegiatan. Evaluasi proses berkaitan dengan kehadiran peserta, semangat, dan antusias peserta mengikuti kegiatan dan kerja sama yang terjalin selama proses pelaksanaan, serta tingkat pemahaman karyawan setelah menerima konsep 5R dan K3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, mitra berpartisipasi sebagai pengatur acara dan menyiapkan tempat kegiatan. Mitra di bantu tim pelaksana mengatur acara sedemikian rupa agar nyaman dan kondusif untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat nanti sekaligus membantu menyediakan administrasi terkait surat-menyurat. Setelah kegiatan berlangsung, mitra pun bersedia di kunjungi kembali terkait evaluasi program yang telah direncanakan. Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja saat ini, maka solusi yang ditawarkan dalam pengabdian masyarakat ini adalah :

- a. Penyuluhan Implementasi 5R (Ringkas, Resik, Rapi, Rawat,Rajin) dan Pengelolaan Lingkungan Kerja K 3. membangun budaya dan penataan lingkungan kerja yang resik rapi dan sehat.
- b. Pendampingan untuk penataan lingkungan kerja pekerja bagian produksi
- c. Melakukan penyuluhan dengan menggunakan Zoom Meeting kepada para pekerja, pada waktu tertentu untuk tidak mengganggu jam kerja.
- d. Pembuatan/pemasangan display pengingat untuk menjaga jalannya sistem dan tata kelola Budaya 5R dan K3 di lingkungan kerja
- e. Melakukan, inspeksi secara terjadwal

Berdasarkan dari pengamatan langsung dan wawancara dari para ahli di perusahaan maka faktor-faktor yang perlu di kritisi dan diperlukan solusi untuk memperbaikinya yaitu sebagai berikut :

1. Mengenali situasi dan kondisi perusahaan dalam menerapkan budaya Kaizen (5R)

Perusahaan dituntut untuk dapat mengenali situasi dan kondisi perusahaan dalam menerapkan budaya Kaizen. Jika memang tidak bisa mengetahuinya secara langsung, setidaknya terdapat upaya dari perusahaan untuk mengenali situasi dan kondisi perusahaan. ([Shang & Pheng, 2013](#)) menyatakan budaya perusahaan saat ini memasuki era inovasi, dimana hal tersebut berbeda dengan era tradisional sehingga mengenali situasi dan kondisi perusahaan dibutuhkan untuk menerapkan budaya Kaizen.

2. Dukungan manajemen (perusahaan)

Dukungan manajemen (perusahaan) merupakan prasyarat untuk penerapan Kaizen pada perusahaan dimana hal tersebut merupakan upaya untuk menjaga komitmen secara berkelanjutan ([Shang & Pheng, 2013](#)). Perusahaan pun diharapkan untuk dapat memfasilitasi secara penuh untuk dapat menerapkan budaya Kaizen dengan baik pada perusahaan.

3. Potensi atau kemampuan karyawan untuk berkeaktivitas dalam menerapkan budaya Kaizen (5R)

Karyawan dalam perusahaan melakukan langkah-langkah dalam berinovasi untuk menerapkan budaya Kaizen dalam perusahaan baik dalam langkah kecil maupun dengan langkah yang besar setelah mendapatkan arahan dari perusahaan ataupun secara mandiri melakukan gerakan inovasi untuk melakukan penerapan budaya Kaizen. Potensi karyawan yang dapat meningkatkan keuntungan untuk perusahaan dalam penerapan budaya Kaizen adalah keterampilan memecahkan permasalahan, perbaikan mutu, mengurangi pemborosan biaya dan pemborosan bahan baku ([Shang & Pheng, 2013](#)).

4. Standarisasi (SOP) penerapan budaya Kaizen (5R)

Standarisasi merupakan sebuah kebutuhan pada sebuah perusahaan. Budaya Kaizen tidak akan bisa tercapai tanpa adanya standarisasi karena saat perbaikan mencapai level yang baru dengan setiap permasalahan yang telah diselesaikan, perbaikan tersebut harus distandarisasi untuk mengkonsolidasikan kondisi terbaru ([Shang & Pheng, 2013](#)). Terdapatnya standarisasi yang jelas dan tertulis serta adanya perubahan standarisasi yang dikondisikan dengan berbagai perubahan yang terjadi pada perusahaan merupakan suatu faktor yang penting.

5. Keterlibatan karyawan

Keterlibatan karyawan pada penerapan budaya Kaizen sangat penting karena dengan keterlibatan mereka dalam usaha untuk pengurangan *waste*, maka mereka juga akan memahami cara kerja perusahaan ([Shang & Pheng, 2013](#)). Banyak sedikitnya karyawan yang terlibat dalam penerapan budaya Kaizen menjadi faktor yang penting.

6. Motivasi karyawan dalam menerapkan budaya Kaizen (5R)

Motivasi karyawan adalah salah satu faktor utama dalam perusahaan manufaktur. Cara kerja perusahaan dapat mempengaruhi psikologis karyawan dan hal tersebut juga berpengaruh pada motivasi kerja seorang karyawan ([Tarwaka & Sudiajeng, 2004](#)). Semangat dan motivasi karyawan merupakan hal yang dibutuhkan untuk menerapkan budaya Kaizen pada perusahaan.

7. Waktu implementasi penerapan

Waktu menjadi faktor yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang memiliki tingkat kerumitan yang cukup tinggi. Oleh karena itu, waktu implementasi penerapan budaya Kaizen pun dirasa sangat penting agar karyawan dapat segera beradaptasi dengan lingkungan yang baru.

8. Pemahaman karyawan tentang budaya Kaizen (5R)

Karyawan memerlukan keterampilan dan pengetahuan serta pemahaman mengenai budaya Kaizen. Bagaimana karyawan memandang budaya Kaizen, menjalankannya dengan sadar dan dapat merasakan manfaatnya merupakan hal yang diperhatikan.

9. Gaya kepemimpinan (gaya atasan dalam memimpin bawahannya)

Gaya kepemimpinan atasan dituntut untuk mencerminkan sifat budaya Kaizen. Tujuannya adalah agar para atasan di perusahaan dapat membentuk pola pikir

karyawan tentang Kaizen dan selanjutnya karyawan dapat dengan suka rela menjalankan budaya Kaizen pada pekerjaannya.

10. Budaya perusahaan (perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi lingkungan dari perusahaan tersebut

Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang mengadaptasi budaya Kaizen yang berasal dari Jepang. Menggambarkan antara budaya perusahaan yang telah ada sebelumnya dengan budaya Kaizen merupakan hal yang sedang banyak dicoba oleh perusahaan pada seluruh dunia ([Tsao et al., 2015](#)). Banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah penyesuaian budaya perusahaan yang sudah ada dengan budaya Kaizen taupun ada yang benar-benar merubah budaya perusahaan yang telah ada dengan budaya Kaizen.

11. Efektifitas karyawan dalam bekerja

Faktor ini didapatkan berdasarkan dari penelitian Tsao pada tahun 2015. Efektifitas kerja karyawan merupakan hal yang penting karena efektifitas kerja akan berpengaruh pada hasil kerja yang akan dilakukan oleh karyawan. Diharapkan dengan karyawan yang dapat bekerja secara efektif maka mereka tidak akan menyisakan pekerjaan lainnya.

12. Kualitas kerja sama tim dalam bekerja

([Suárez-Barraza & Ramis-Pujol, 2010](#)) mengungkapkan terdapat lima factor yang dapat mempengaruhi penerapan budaya Kaizen pada perusahaan salah satunya adalah kerja sama tim. Dibutuhkan kerja sama tim yang sangat baik untuk dapat menerapkan budaya Kaizen dengan baik sehingga dibutuhkan rasa saling mempercayai dan yakin bahwa mereka memiliki orang-orang yang tepat untuk menerapkan budaya Kaizen. Sebelum itu, harus dipastikan juga bahwa orang-orang yang berada dalam tim adalah orang-orang yang memahami budaya Kaizen.

13. Kinerja yang terkait dengan imbalan (insentif) dan pengakuan dari perusahaan

Faktor ini merupakan faktor kedua yang dicantumkan oleh ([Suárez-Barraza & Ramis-Pujol, 2010](#)). Pengakuan merupakan suatu hal yang penting dimana hal ini bisa membuat karyawan termotifasi untuk bekerja lebih baik lagi. Terlebih jika pengakuan tersebut dihubungkan dengan insentif maka hal tersebut juga bias membuat karyawan bisa lebih bersemangat lagi.

14. Pelatihan dan peluang karir

Sebuah pelatihan untuk karyawan akan menghasilkan *output* yang akan membuat karyawan menghargai performa dan produktivitas perusahaan ([Suárez-Barraza & Ramis-Pujol, 2010](#)). Pelatihan merupakan salah satu factor utama dalam menjaga karyawan agar tetap berada dalam perusahaan dan meningkatkan kemampuan setiap individu karyawan. Namun perlu diperhatikan juga jenis pelatihan apa yang akan diberikan pada karyawan. Pelatihan yang diberikan pada karyawan hendaknya sebuah pelatihan yang berhubungan dengan kompetensinya agar karyawan juga bias semangat mengikuti pelatihan tersebut.

15. Komunikasi internal karyawan dalam perusahaan

Komunikasi merupakan factor penting dalam praktek pencapaian produktivitas yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja dalam organisasi ([Suárez-Barraza & Ramis-Pujol, 2010](#)). Sudah seharusnya komunikasi terjadi pada seluruh pekerja pada perusahaan. Namun, komunikasi yang diinginkan adalah komunikasi internal yang cukup dalam agar tidak ada kesalahpahaman dalam bekerja.

16. Konsistensi perusahaan dalam menerapkan budaya Kaizen (5R)

Konsistensi perusahaan dalam hal ini berarti tim manajemen akan menentukan motivasi karyawan dalam menerapkan budaya Kaizen dalam pekerjaannya. Faktor ini telah disebutkan oleh ([Paramita, 2012](#)). Selain itu, jika tidak ada konsistensi dari perusahaan maka hasil dari penerapan budaya Kaizen ini tidak akan maksimal karena konsep dari budaya Kaizen sendiri adalah perbaikan secara terus menerus.

17. Kemampuan orang-orang dalam menerapkan budaya kaizen (5R)

Kemampuan karyawan dalam menerapkan budaya kaizen dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam memahami Kaizen itu sendiri. Semakin banyak karyawan yang memahami budaya Kaizen maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk menerapkan budaya Kaizen pada perusahaan. Faktor ini merupakan salah satu faktor yang diungkapkan oleh ([Paramita, 2012](#)).

18. Proses penerapan Kaizen (5R)

Faktor ini merupakan salah satu faktor yang ditulis oleh ([Paramita, 2012](#)). Perusahaan tidak bisa untuk segera menerapkan budaya Kaizen karena penerapan budaya Kaizen dibutuhkan berbagai macam persiapan dan pastinya perlu dilakukan sosialisasi pada karyawan agar karyawan dapat memahami apa yang dilakukan perusahaan dan perubahan pada perusahaan dapat berubah secara bertahap dan berkelanjutan.

19. Pemilihan ide dalam menerapkan budaya Kaizen (5R)

Pemilihan ide ini perlu dilakukan agar perusahaan memiliki pilihan yang terbaik dari pilihan yang ada. Sudah seharusnya bahwa dalam kerja sama tim muncul banyak ide yang diajukan untuk pemecahan sebuah kasus. Faktor ini merupakan salah satu faktor yang diungkapkan oleh ([Paramita, 2012](#)).

20. Monitoring *action* dalam setiap kegiatan bekerja

Faktor ini didapatkan dari hasil pilot survey yang dilakukan dengan bapak Imrahur selaku supervisor engineer. Beliau mengungkapkan bahwa faktor ini sangat penting karena perusahaan dituntut untuk melakukan monitoring aksi karyawannya agar tidak ada salah langkah dalam bekerja.

Berdasarkan penerapan Kaizen (5R) maka dapat mengurangi resiko kecelakaan dan keselamatan kerja sehingga perusahaan dan produksi dapat berjalan dengan baik. Pelaksanaan penyuluhan pada PT Tunggal Indotama Abadi via *Zoom meeting* dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. (a) Pemateri penyuluhan 5R dan K3, (b) Materi Penyuluhan K3,

Gambar 1.
(a) Pemateri penyuluhan 5R dan K3,
(b) Materi Penyuluhan K3,
(c) Peserta Penyuluhan 5R dan K3



Gambar 2. Penyuluhan 5R dan K3

Implementasi penerapan 5R pada perusahaan dengan penerapan *CE Marking*, *MESH System* dan penerapan faktor-faktor kritis pada Kaizen maka dapat meningkatkan produktifitas perusahaan dan dapat mengurangi resiko K3 dengan penerapan SOP yang ada pada faktor kritis pada Kaizen.

SIMPULAN

Berdasarkan pengabdian masyarakat ini dapat diketahui bahwa budaya Kaizen (5R) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perusahaan. Dari berbagai studi literatur diketahui bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya Kaizen (5R) dan melakukan pengabdian masyarakat untuk mencari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan budaya Kaizen serta penerapannya pada perusahaan. Kaizen merupakan sebuah proses perbaikan secara terus menerus sehingga perlu disadari bahwa konsistensi perusahaan dalam menerapkan budaya Kaizen menjadi faktor utama dalam kesuksesan penerapan budaya Kaizen pada perusahaan dengan melakukan penerapan kaizen maka dapat

mengurangi resiko kecelakaan dan keselamatan kerja. Dengan demikian, pendampingan terus dilakukan kepada pihak perusahaan didalam mengimplementasikan program 5R, dan K3 pengelola dan level middle manajemen harus memberikan penjelasan tentang konsep 5R sehingga karyawan benar-benar memahami ke-5 butir konsep 5R dan K3 dan melakukan monitoring terhadap setiap karyawan selesai melakukan pekerjaannya. Selain itu, kerja sama dan pemahaman tim mengenai budaya Kaizen dapat mendukung kelancaran dari pelaksanaan budaya Kaizen pada perusahaan. Perusahaan diharapkan terus melakukan perbaikan dan evaluasi karyawan dalam penerapan Kaizen 5R dan K3, untuk pengabdian selanjutnya dapat memberikan pendampingan dalam mengidentifikasi titik kritis dan bahaya dalam kesehatan dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Jahja, K. (2009). Seri Budaya Unggulan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Jakarta: Penerbit PPM.
- Kuswana, W. S. (2014). Ergonomi dan K3. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Macpherson, W. G., Lockhart, J. C., Kavan, H., & Iaquinto, A. L. (2015). Kaizen: a Japanese philosophy and system for business excellence. *Journal of Business Strategy*. <https://doi.org/10.1108/JBS-07-2014-0083>
- Ngaliman, B. (2016). Ergonomi: Dasar-Dasar Studi Waktu & Gerakan Untuk Analisis & Perbaikan Sistem Kerja.
- Osada, T. (2004). Sikap Kerja 5S: Seiri Pemilahan, Seiton Penataan, Seiso Pembersihan, Seiketsu Pemantapan, Shitsuke Pembiasaan. Jakarta: PPM Management.
- Paramita, P. D. (2012). Penerapan Kaizen Dalam Perusahaan. *Dinamika Sains*, 10(23).
- Shang, G., & Pheng, L. S. (2013). Understanding the application of Kaizen methods in construction firms in China. *Journal of Technology Management in China*. <https://doi.org/10.1108/JTMC-03-2013-0018>
- Suárez-Barraza, M. F., & Ramis-Pujol, J. (2010). Implementation of Lean-Kaizen in the human resource service process: A case study in a Mexican public service organisation. *Journal of Manufacturing Technology Management*. <https://doi.org/10.1108/17410381011024359>
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2004). Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas: Surakarta: Uniba Press.
- Tsao, L., Rau, P. P., & Ma, L. (2015). Development of a quick instrument measuring Kaizen culture (for Chinese). *Procedia Manufacturing*, 3, 4708-4715.