



PENERAPAN STRATEGI KOMUNIKASI PSIKOLOGI SOSIAL PROGRAM 5R BIDANG WAREHOUSE PT. PUNINAR YUSEN LOGISTIC INDONESIA

Sani Rahman¹, Zikri Fachrul Nurhadi²

^{1,2}Universitas Garut

¹sani.rahman@uniga.ac.id, ²zikri_fn@uniga.ac.id

Info Artikel :

Diterima : 06 November 2022

Disetujui : 19 Desember 2022

Dipublikasikan : 25 Januari 2023

ABSTRAK

Kata kunci: 5R, Strategi komunikasi, Psikologi Sosial

Penelitian ini membahas strategi komunikasi yang diberlakukan oleh PT Punimar Yusen Logistic Indonesia. Strategi komunikasi yang diterapkan oleh PT Punimar Yusen Logistic Indonesia diaplikasikan melalui peraturan atau aturan 5R. Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana komunikasi menjadi fasilitas penting dalam menerapkan program 5R. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan postpositivistik, teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori Psikologi Sosial dengan tujuan membahas strategi komunikasi yang lahir bersamanya. Tujuan penerapan 5R adalah untuk menjelaskan strategi komunikasi psikologi social program 5R bidang Warehouse. Instrumen yang digunakan yaitu wawancara. Hasil penelitian menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola semua sumber daya dengan bentuk disiplin kerja. Upaya setiap bagian yang mengaplikasikan sistem 5R mampu mengubah sikap dan perilaku dan berhasil merekonstruksi ulang pemahaman setiap karyawan dalam mengelola perusahaan dan sumber daya.

ABSTRACT

Keywords: 5R, Communication Strategy, Social Psychology

This study discusses the communication strategy implemented by PT Punimar Yusen Logistic Indonesia. The communication strategy implemented by PT Punimar Yusen Logistic Indonesia is implemented through 5R rules or regulations. The background of this research is how communication becomes an important facility in implementing the 5R program. This study uses a qualitative research method with a postpositivistic approach, the theory used in this study is Social Psychology Theory with the aim of discussing communication strategies born with him. The purpose of implementing 5R is to achieve strategic communication for the 5R Warehouse program. The instrument used is interviews. The conclusion show the company's success in managing all resources in the form of work discipline. The efforts of each section that applies the 5R system are able to change attitudes and behavior and have succeeded in reconstructing the understanding of each employee in managing the company and its resources.

PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi risiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut tergantung dari jenis produksi, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, tata ruang dan

lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana (Kemenkes RI, 2015).

Dari data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tahun 2019, angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2015, angka kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Pada tahun 2016-2018 masing-masing menjadi 101.368 kasus, 123.041 kasus dan 173.105 kasus (BPJS Ketenagakerjaan, 2019).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman salah satunya dengan menerapkan metode 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin. 5R sendiri merupakan suatu yaitu program yang diadakan untuk menjaga keteraturan lingkungan kerja menjadi lingkungan yang bermutu (SIEN Consultant, 2012)

Budaya kerja 5R akan berdampak pada efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan keselamatan dalam bekerja. Selain itu budaya kerja 5R adalah salah satu cara untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman di suatu lingkungan kerja (Jahja, 2009). 5R adalah sebagai ilmu perilaku dan merupakan metodologi penciptaan serta pemeliharaan organisasi yang baik dan dapat menjadi indikator apakah suatu pekerjaan akan berjalan lancar atau tidak. Jika 5R dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar dan jika tidak, akan mengalami kesulitan (Osada, 2004; Michalska, 2007).

Semakin berkembangnya zaman, budaya kerja 5R tidak hanya diterapkan di perusahaan manufaktur tetapi juga di perusahaan nonmanufaktur seperti area perkantoran (Liliana, 2018). Berdasarkan data yang didapatkan dari The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations (RIDDOR) dilaporkan 35% cedera pada pekerja adalah karena terpeleset, tersandung dan jatuh dari ketinggian kemudian Labour Force Survey memperkirakan 190 pekerja mengalami terpeleset dan tersandung dari 100.000 pekerja dan 1,2 juta jam kerja hilang karena tersandung dan terpeleset pada tahun 2010 dan tahun 2011 (Health and Safety Executive, Kinds of Accident, 2011). Berdasarkan penelitian (Barraza, 2020) beberapa rumah sakit umum di Meksiko menerapkan 5R untuk memecahkan masalah operasional dalam sistem kesehatan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mendapatkan hasil diantaranya metode 5R diterapkan untuk upaya pengendalian bahaya yang ada ditempat kerja yaitu, bahaya elektrik, bahaya ergonomik, bahaya mekanik, dan bahaya fisik lain yang dapat menyebabkan kecelakaan (Zarkhoni dkk, 2015). Penelitian lain menunjukkan setelah dilakukan prinsip 5R di suatu perusahaan manufacturing, produktivitas mengalami peningkatan, yaitu yang sebelumnya sebesar 2,93 meningkat menjadi 6,35, kenaikan produktivitas sebesar 117% (Dewi dkk, 2013). Penelitian lainnya pada perusahaan pipa menunjukkan bahwa karyawan telah memahami 5R dengan cukup baik, penghematan area kerja sebesar 30%, penghematan waktu pencarian barang dan semakin cepatnya identifikasi permasalahan mesin. Sedangkan pada penelitian (Endiarni, 2020) menyebutkan bahwa penerapan 5R dapat mengefisiensi waktu untuk masing-masing hasil produksi menjadi 20 menit, lingkungan kerja menjadi lebih rapi, ringkas, dan bersih. Hasil penelitian (Liliana, 2018) penerapan 5R di Lembaga Pemerintah K Jakarta dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai dilihat dari kecepatan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, produktivitas antara kinerja dan waktu sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.

Terdapat faktor-faktor yang mampu menghambat terciptanya budaya 5R di tempat kerja diantaranya adalah masih buruknya perilaku pekerja dalam penerapan 5R, kurangnya kesadaran pekerja mengenai 5R, kurangnya kerjasama antar pekerja, kurangnya pemahaman mengenai 5R, kurangnya pengetahuan mengenai 5R, keterbatasan

fasilitas penunjang seperti peralatan kerja, alat kebersihan, rak penyimpanan, serta faktor dukungan dari leader produksi (Kartika, dkk, 2011). Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku penerapan 5R pada pekerja, yaitu ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan praktik 5R (Septaviani, 2012). Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, pelatihan, reward and recognition, dan peran top management memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan dalam menerapkan 5R (Purwanggono, dkk, 2014). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, faktor perilaku merupakan faktor yang dapat dilihat, selain itu dalam ilmu perilaku banyak faktor lain yang mempengaruhi perilaku seseorang tersebut. Sehingga penelitian dilakukan pada perilaku karyawan dalam penerapan 5R menggunakan strategi komunikasi psikologi sosial untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan dalam masalah penerapan 5R di tempat kerja.

Strategi komunikasi pada hakikatnya adalah perencanaan (planning) dan manajemen (management) untuk mencapai satu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah, tetapi juga harus menunjukkan taktik operasionalnya. (Yusuf Zainal A: 2015). Secara teoritis, strategi komunikasi adalah logaritma dalam membentuk karyawan agar dapat berkerja sesuai dengan irama atau aturan ketegasan yang telah diberlakukan oleh perusahaan (Robbins:2017). Berdasarkan penelitian sebelumnya strategi komunikasi menjadi acuan bagi individu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Penerapan aturan sendiri diterapkan untuk membentuk individu karyawan yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kewajibannya di sebuah organisasi perusahaan. Indikator strategi komunikasi diambil berdasarkan situasi PT Punimar Yusen Logistic Indonesia yang mengalami kebangkrutan dikarenakan para karyawannya tidak memiliki aturan terkait pelaksanaan kerja .

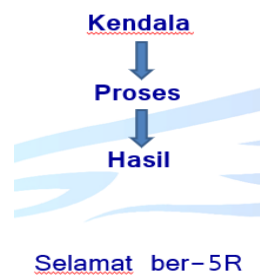
Setiap karyawan memiliki kadar psikologi yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, perbedaan ini dapat dilihat dari kesehatan jasmani, rohani maupun kesehatan psikologisnya. Karyawan dengan tingkat Kesehatan jasmani dan rohani yang tinggi memiliki potensi dalam mengembangkan psikologisnya kearah yang lebih baik daripada karyawan yang kurang sehat secara jasmani maupun rohaninya.

Perubahan perilaku adalah perubahan dengan dasar pemikiran atas apa yang manusia kerjakan baik dengan keluarga, sahabat, rekan kerja, teman atau bisa dengan diri manusia itu sendiri bagaimana ia memandang dirinya. Perubahan perilaku akan menjadi proses belajar sebagaimana manusia akan membentuk paradigma yang mengarahkan pada disiplin pemikiran yang berbeda dari perilaku sebelumnya

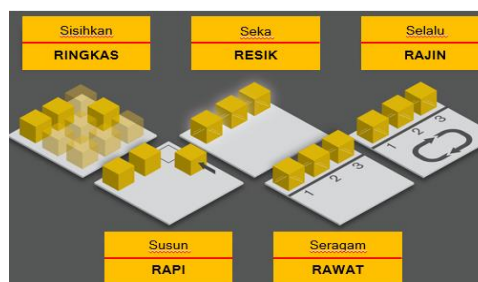
Psikologi sosial adalah usaha untuk memahami, menjelaskan, dan meramalkan bagaimana pikiran, perasaan, dan tingkah laku individu dipengaruhi oleh apa yang dianggap sebagai pikiran, perasaan, dan tindakan orang lain. Konsep ini menunjukkan bahwa psikologi komunikasi sangat berperan dalam perubahan perilaku manusia, terutama saat manusia berkomunikasi dengan manusia lain, baik yang sifatnya interpersonal, kelompok, maupun massa.

Tujuan dari penelitian ini adalah penyaluran aturan 5R sebagai standar yang dilakukan oleh PT Punimar Yusen Logistic Indonesia untuk membentuk pekerjanya agar mampu menjadi karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas. 5R terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin. Aturan 5R ditujukan untuk semua bidang pada PT Punimar Yusen Logistic. Punimar Logistics merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan 5R. Tahun 2018 budaya 5R kembali menjadi salah satu cabang improvement. Komite 5R meng-agendakan audit 5R ke seluruh warehouse Punimar Logistics dari Sumatera, Jawa, hingga ke Kalimantan. Dalam penegakan peraturan dalam

kedisiplinan kerja karyawan. PT Punimar Yusen Logistic Indonesia bergerak dalam bidang logistic perusahaan yang memberdayakan ketersediaan barang untuk kebutuhan kantor. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di bidang Warehouse PT Punimar Yusen Logistic Indonesia masih kurangnya pelaksanaan metode 5R sesuai dengan tahapan yang ada. Hal ini menjadi suatu perhatian peneliti, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor yang berhubungan dengan penerapan 5R karyawan PT Punimar Yusen Logistic Indonesia bidang Warehouse.



Gambar 1. Program 5R
Sumber: Dokumen Warehouse PT Punimar Logistic Indonesia



Gambar 2. Program 5R
Sumber: Dokumen Warehouse PT Punimar Logistic Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif menurut Sugiyono (2009: 246) metode kualitatif disebutkan sebagai aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah penuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi. Sugiyono (2011 :15) menyimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan kepada filsafat *postpositifisme*. Penelitian ini memandang suatu hal yang terjadi secara alamiah dimana peneliti berperan sebagai kunci yang menjamah sumber data sebagai sumber informasi yang kredibel.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah Teknik pengumpulan data secara triangulasi atau gabungan analisis yang bersifat induktif/kualitatif agar dapat digeneralisasikan. Selanjutnya Teknik yang digunakan penulis dalam mendapatkan data adalah dengan observasi dan wawancara mendalam.

Observasi adalah langkah pengambilan data dengan melakukan kunjungan langsung kepada lokasi yang akan diteliti. Observasi dapat menjelaskan secara langsung dan rinci atas apa yang terjadi pada lokasi penelitian dengan jelas. Peneliti dapat mendapat data dan gambaran yang paling signifikan dan relevan dengan adanya teknik

observasi. Lokasi penelitian adalah PT Punimar Yusen Logistic Indonesia yang beralamat pada Jl. Raya Cakung Cilingcing Barat No.KM.1,5, RT.17/RW.7, Cakung Bar., Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara yang terstruktur. Wawancara dilakukan peneliti dengan persiapan yang matang dengan pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan pada narasumber (Moleong, 2010). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang bersifat penjelas lebih lanjut dari data yang diperoleh dari pengamatan, serta data yang tidak tergabung dari pengamatan dan kepustakaan. Wawancara mendalam dilakukan oleh peneliti sebagai sumber data yang valid. Wawancara dilakukan sebagaimana peneliti akan menjamah data yang diperlukan. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan pihak PT Punimar Yusen Logistic Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan pelaksanaan 5R tidak dibarengi dengan adanya komitmen secara tertulis dari pimpinan serta belum dibentuknya tim pengurus 5R yang menunjukkan bahwa komitmen dari manajemen mengenai pelaksanaan 5R masih kurang. Hal inilah yang membuat penerapan 5R belum bisa dijalankan dengan maksimal meskipun karyawan memiliki komitmen dan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kareem, 2017) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *empowerment* dengan penerapan 5R dimana hal tersebut terutama disebabkan oleh fakta bahwa karyawan tidak diberikan kebebasan yang cukup dan otonomi oleh pengawas untuk bekerja secara mandiri dalam melaksanakan tugas 5R. Selain itu, pada salah satu *warehouse* ditemukan masalah terhadap hubungan manajer dan bawahan dimana para karyawan menolak instruksi dan perintah terutama ketika sesuatu yang baru harus dimulai atau diimplementasikan karena mereka merasa tidak yakin tentang implementasi yang tepat.

Hasil penelitian (Maarof, 2016) menyebutkan bahwa dalam menerapkan 5R, perusahaan perlu menekankan keterlibatan karyawan dengan beberapa tingkat pemberdayaan yang diberikan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah di tempat kerja. Hal ini dikarenakan, melalui pemberdayaan yang diberikan manajemen puncak, karyawan akan mulai merasa bahwa mereka juga ikut dalam pengambilan keputusan dan proses perbaikan. *Empowerment* sendiri merupakan proses membangun dedikasi serta komitmen yang tinggi sehingga organisasi bisa lebih efektif untuk mencapai tujuannya (Leovani, 2017).

Dalam penerapannya, 5R memerlukan kerjasama yang berkesinambungan antar semua anggota organisasi dari manajemen puncak sampai anggota. Oleh karena itu organisasi perlu membentuk program pemberdayaan mengenai 5R yang mencakup unsur delegasi dan partisipasi dimana pemberdayaan merupakan proses top-down manajemen. Pemberdayaan dapat dilakukan dengan membagikan informasi mengenai 5R dan dikomunikasikan melalui rencana atau tugas tertentu yang berhubungan dengan 5R dengan melibatkan karyawan. Manajemen juga dapat menawarkan kesempatan pelatihan yang relevan serta menerapkan sistem *reward* (Deni, 2019).

Komunikasi memungkinkan para anggota saling mempengaruhi untuk mengubah pola pikir dan pola perilaku dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Manopo, 2014). Komunikasi dalam organisasi sendiri merupakan suatu proses untuk menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti (Ami Muhammad, 1995 dalam (Manopo, 2014)).

Peran strategi komunikasi adalah proses yang dilakukan untuk menyamakan persepsi atau menciptakan pemikiran yang sama. Komunikasi umumnya dilakukan oleh dua orang atau lebih, atau komunikasi yang umumnya dilakukan secara berkelompok. Komunikasi menjadi nilai dari psikologi sosial karena sifat dari komunikasi melakukan aspek dalam cerminan dalam mengungkapkan pemikiran sehingga akan lahir singgungan sosial yang kemudian dicerna dan diterima sebagai persepsi yang sama atau pengetahuan agar menambah wawasan bagi yang memiliki persepsi yang berbeda.

Namun, tanpa adanya penyampaian komunikasi yang baik terkait penerapan 5R oleh manajemen puncak, kegiatan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Bentuk-bentuk kegiatan komunikasi dari atasan ke bawahan terkait penerapan 5R harus dilaksanakan untuk menghindari kesalah pahaman ketika komunikasi antar anggota organisasi. Bentuk komunikasi dapat dilakukan dengan pengarahan (*briefing*), sosialisasi, pelatihan, serta media visual berisi informasi (Citra, 2019).

Pelaksanaan 5R di PT Punimar Yusen Logistic Indonesia

PT Punimar Yusen Logistic Indonesia adalah perusahaan yang bergerak sebagai perusahaan berbasis kontrak logistik menyediakan layanan untuk produk dasar rantai pasokan. Peneliti menitikberatkan kepada bidang *Warehouse*, yaitu bidang yang beroperasi kepada pemegang kuasa dalam menentukan target pemasaran. Teori psikologi sosial dipilih untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan PT Punimar Yusen Logistic Indonesia bidang *Warehouse*.

Berlandaskan wawancara dan observasi yang dilakukan di PT Punimar Yusen Logistic Indonesia bagian *Warehouse* bahwasannya, karyawan yang diberlakukan aturan 5R adalah seluruh karyawan PT Punimar Yusen Logistic Indonesia, termasuk bidang *Warehouse*. Korelasi antara Psikologi Sosial dengan 5R dapat di substitusikan dan melahirkan suatu disiplin. 5R yang terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin & Indah. Aturan ini ditetapkan dari PT Punimar Yusen Logistic Jepang. Secara aplikatif aturan 5R mewakili pesan disiplin setiap faktornya. *Pertama* ringkas, ringkas yang dilakukan oleh PT Punimar Yusen Logistic Indonesia adalah menyingkirkan barang yang tidak diperlukan. *Kedua* adalah rapi, rapi adalah menyimpan barang pada tempatnya sesuai dengan kebutuhan, dan segera bisa digunakan kembali. *Ketiga* adalah resik, resik yang dilakukan oleh PT Punimar Yusen Logistic Indonesia adalah membersihkan kembali barang yang dipergunakan dalam bekerja, serta hasil produk yang berhasil diolah dijaga kebersihannya. *Keempat* adalah rawat, rawat adalah menjaga dan mengoptimalkan indeks kerja pa, *Kelima* adalah rajin, rajin yang diterapkan oleh bidang *warehouse* PT Punimar Yusen Logistic Indonesia adalah menjaga konsistensi kerja yang saling berkesinambungan dalam bahu membahu saat bekerja. Menurut Yanuar selaku karyawan PT Punimar Yusen Logistic Indonesia menyatakan bahwa :

“Komitmen berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan penerapan 5R. Komitmen ini sangat bergantung pada pemahaman karyawan mengenai 5R. Apabila tujuan dan prinsip 5R dipahami dengan benar oleh atasan dan dijelaskan secara memadai kepada karyawan, penerapan 5R kemungkinan akan berkembang kedepannya. Kuatnya komitmen karyawan terhadap organisasi tidak menjamin keberhasilan penerapan 5R di tempat kerja. Hal ini dikarenakan penerapan 5R sendiri memerlukan kerja sama secara kelompok yang disertai dukungan secara konsisten oleh manajemen puncak serta keterlibatan semua karyawan di tempat kerja, pelaksanaan 5R tidak dibarengi dengan adanya komitmen secara tertulis dari pimpinan serta belum dibentuknya tim pengurus 5R yang menunjukkan bahwa komitmen dari manajemen

mengenai pelaksanaan 5R masih kurang. Hal inilah yang membuat penerapan 5R belum bisa dijalankan dengan maksimal meskipun karyawan memiliki komitmen dan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi”

Sederhananya aturan 5R adalah strategi yang diupayakan untuk menunjang kerja karyawan agar pekerja dapat mengoptimalkan waktu dan menciptakan nuansa kerja yang maksimal. Penerapan aturan ini juga menghasilkan efisiensi waktu kerja yang lebih produktif, PT Punimar Yusen Logistic Indonesia dapat meminimalisir waktu yang terbuang percuma, dan lebih memperhatikan kebutuhan alat-alat kantor yang dapat mengurangi anggaran pengeluaran serta tersedianya alat-alat kantor yang bisa didapatkan secara praktis pada tempatnya.

Dampak Penerapan Strategi Komunikasi Psikologis Sosial

Suatu strategi komunikasi akan terlahir dengan hadirnya psikologi sosial yang menaungi banyak karyawan didalamnya. Psikologi sosial memberikan gambaran bagaimana manusia berinteraksi atas apa yang dilakukannya dalam sosial. Karyawan yang bekerja pada suatu bidang merupakan perkumpulan sosial. Karena itu teori psikologi sosial dapat menjadi substitusi dari perwujudan 5R sebagai arah menuju suatu strategi komunikasi.

Strategi komunikasi dengan asas sosial dapat menjadi tumpuan dalam berbagai bidang, salah satunya strategi komunikasi yang lahir melalui perwujudan program kerja. Penerapan 5R dalam Psikologi sosial dapat dilihat berdasarkan nilai-nilainya. *Pertama* adalah perubahan perilaku, Perubahan perilaku, dalam segi penerapan 5R dapat dilihat dari segi ringkas, rapi dan resik, dengan segala integritas dalam pelayanan pada saat bekerja yang diharapkan karyawan menjadi rileks, teratur, mudah beradaptasi, mengikuti alur terhadap pekerjaan yang dilakukan pada bidang *warehouse*.

Kedua adalah perubahan sikap, Perubahan Sikap, dalam segi penerapan 5R dapat dilihat dari segi rawat, yang dimana merupakan hasil dari ringkas, rapi dan resik. Setiap karakter karyawan mempunyai nilai kualitas yang mampu meningkatkan citra baik dirinya dan bidangnya Perubahan sikap yang diwakilkan dari aturan ringkas dan resik dapat mengarahkan seorang karyawan agar dapat memberikan contoh sikap yang baik, sehingga dapat mempengaruhi karyawan lainnya.

Ketiga adalah komunikasi, pada aturan 5R komunikasi harus diaplikasikan kepada seluruh aturan 5R, karyawan harus mampu menyampaikan setiap pesan dan gambaran baik secara langsung maupun tidak langsung guna memberikan pengertian yang sama. Komunikasi yang baik akan menghadirkan persamaan pemahaman dan bila yang dimaksud adalah strategi komunikasi maka dalam bidang *Warehouse* akan sama-sama memaknai disiplin secara menyeluruh.

Keempat adalah proses kelompok, pada aturan 5R proses kelompok merupakan tindak keindahan (Indah) dari 5R. Karyawan dituntut dan diarahkan untuk melaksanakan segala bentuk proses kerja dengan sebaik-baiknya tanpa melewatkan satu fase-pun, dengan begitu elegansi pekerjaan akan tercipta dan pekerjaan akan terjalin dengan indah sebagaimana keharusan karyawan yang bekerja dengan disiplin dan berkompeten.

Kelima adalah pengambilan keputusan, pengambilan keputusan pada 5R dapat dilihat dari seluruh aturan yang ditetapkan. Pengambilan keputusan yang baik akan mendukung tindak kerja pada bidang *Warehouse*, sedangkan pengambilan keputusan yang tidak baik akan memberi pengaruh buruk pada tindak kerja bidang *warehouse* PT Punimar Yusen Logistic Indonesia. Pengambilan keputusan merupakan landasan tindak

dari refleksi disiplin. Semakin baik karyawan mampu bekerja dengan pengambilan keputusan yang baik maka pekerjaan akan semakin disiplin. Begitu juga sebaliknya.

Korelasi dari psikologi sosial menuju strategi komunikasi akan memberikan dampak dari pembahasan *kendala, proses dan hasil*. PT Punimar Yusen Logistic Indonesia memilih aturan 5R karena dapat menjaga stabilitas strategi komunikasi karyawan.

Penjabaran dari penerapan aturan 5R dapat dilihat berdasarkan. *Kendala*, yang ditemukan pada aturan yang di terapkan memerlukan penyesuaian bagi setiap individu karyawan serta memerlukan kesadaran. Sebelumnya organisasi yang terjadi masih belum terorganisir dengan baik hadirnya aturan komunikasi dalam proses kelompok karyawan menjadi hambatan saat proses pengambilan keputusan dikarenakan sistem yang baru belum diterapkan kepada semua bagian dalam perusahaan dan hanya Sebagian karyawan yang memiliki pemahaman tentang sistem 5R.

Selanjutnya adalah proses. *Proses* dalam penerapan 5R diterapkan oleh PT Punimar Yusen Logistic Indonesia, melalui pelatihan yang diadakan secara bertahap dengan cara bergilir dimana sebagian karyawan dari bagian tertentu akan diberikan pelatihan secara berkala kemudian karyawan yang belum menerima pelatihan akan diberikan pemahaman yang sama setelah kelompok karyawan lain yang lebih dulu menyelesaikan pelatihan sebelumnya. Setelah semua karyawan menyelesaikan pelatihan tersebut akan diadakan evaluasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Termasuk yang terjadi pada bidang *warehouse* PT Punimar Yusen Logistic Indonesia.

Buah *hasil* dari penerapan sistem 5R berhasil membawa perusahaan dalam mengelola semua sumber daya dengan bentuk disiplin kerja. Upaya setiap bagian yang mengaplikasikan sistem 5R mampu mengubah sikap dan perilaku dalam proses kelompok, komunikasi yang berpengaruh kepada pengambilan keputusan. Setiap bagian perusahaan, berhasil merekonstruksi ulang pemahaman setiap karyawan dalam mengelola perusahaan dan sumber daya, dengan strategi komunikasi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam terkait aturan yang ditetapkan oleh PT Punimar Yusen Logistic Indonesia dalam bentuk peraturan 5R. Dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi komunikasi dapat dilaksanakan dan diciptakan dengan lahirnya aturan yang mengikat karyawan dengan landasan psikologi sosial. Psikologi sosial merupakan nilai-nilai strategi komunikasi berlandaskan program 5R yang di maksud. Perubahan perilaku merupakan *output* berdasarkan nilai yang direalisasikan, nilai-nilai tersebut adalah sikap komunikasi proses kelompok pengambilan keputusan kelompok. Aturan 5R sejatinya adalah proyeksi psikologi sosial yang berhasil membawa dan mengarahkan karyawan menuju strategi komunikasi. Setiap aturan yang ditetapkan oleh 5R dapat digambarkan pada nilai psikologi sosial. Setiap aturan yang mewakili nilai psikologi sosial adalah bentuk strategi komunikasi. Sehingga dengan diterapkannya aturan 5R PT Punimar Yusen Logistic Indonesia dapat membawa arah kerja karyawan yang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Anwar. (2010). *Strategi Komunikasi*. Bandung: Armico Bandung.
Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Barraza, M. F. S., Smith, T. and Park, S. M. D. (2009). *Lean-kaizen public service: An empirical approach in Spanish local governments*. *TQM Journal*. 21(2): 143–167. doi: 10.1108/17542730910938146.
- Citra, A. and Hephzy, Y. I. (2019). *Mengomunikasikan Budaya Kerja 5S (Seiri, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, Seiton)*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 2(1): 213–229.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Deni, A. and Riswanto, A. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. *Jurnal Ekonomak*. V(2): 36–50.
- Uchjana, E.O. (2009). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Endiarni, A. (2020). *Terapan 5S Dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Permenaker No 5 Tahun 2018*. *Journal of public health research and development*. 4(2): 201–211.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and James H. Donnelly, (1997). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hardjana, Andre. (2016). *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Jahja, K. (2009). *Seri Budaya Unggulan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)*. Jakarta: Productivity and Quality Management Consultant.
- Kansari. (2016). *Meningkatkan Strategi Komunikasi Guru Dalam Melengkapi Administrasi Pendidikan Melalui Supervisi Kelas*. Vol 3. No.1. Hal. 156-170.
- Kareem, J. A. H. and Amin, O. A.-Q. H. (2017). *Ethical And Psychological Factors In 5S And Total Productive Maintenance*. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 10(3): 444–475. doi: 10.3926/jiem.2313.
- Kartika, H. and Hastuti, T. (2011). *Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu*. Jakarta. *Jurnal Ilmiah PASTI*. V(1): 47–54.
- Leovani, E. (2017). *Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang*. *Jurnal Manajemen*. 20(2): 245. doi: 10.24912/jm.v20i2.46.
- Liliana, C. 2018. *Implementasi Budaya 5R di Lembaga Pemerintah K Jakarta*. *Jurnal Utilitas*. (April). Available at: <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/utilitas/article/view/4687>.
- Maarof, M. G. and Mahmud, F. (2016). *A Review of Contributing Factors and Challenges in Implementing Kaizen in Small and Medium Enterprises*. *Procedia Economics and Finance*. Elsevier B.V. 35(16): 522–531. doi: 10.1016/s2212-5671(16)00065-4.
- Manopo, J. V. (2014). *Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV Magnum Sign and Print Advertising Samarinda*. *eJournal Ilmu Komunikasi*. 2(3): 357–372.
- Nanda Aromega Tanod, Kojo Cristofel, P.K Lengkong Victor. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Strategi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*. Vol 17. No 1. Hal. 741-750.

- Nasdian, Fredian Tonny. (2003). *Bagian Ilmu-ilmu Sosial, Komunikasi, dan Ekologi Manusia*. Bogor: Departement Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi.
- Rakhmat, Jalaludin. (2012). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat Edisi 16.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. (2006). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif: Dilengkapi Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wuryani, E. (2013). *Kinerja Perusahaan Berdasarkan the Indonesian Institute for Corporate Governance (Iicg)*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(3): 287–298.
- Zuhdina, U., Lubis, H. S. and Syahri, I. M. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Unit Pengolahan Heavy Oil Complex (Hoc) Pt Pertamina (Persero) Refinery Unit Ii Dumai Riau*. Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.