

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut ILO, (2013) lantai dan ruangan kantor perusahaan biasanya penuh dengan barang yang tidak perlu, berdebu, dan berserakan. Penggunaan waktu di perusahaan banyak terbuang untuk mencari, memindahkan barang, menanyakan instruksi, kecelakaan dan perbaikan. Buruknya penataan dan pengelolaan pekerjaan merupakan akar penyebab masalahnya.

Pengendalian risiko dapat dilakukan dengan pendekatan hirarki pengendalian yaitu suatu urutan dalam upaya pencegahan dan pengendalian risiko yang mungkin timbul terdiri dari upaya eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, pengendalian administrasi, dan alat pelindung diri. Upaya pengendalian administrasi dilakukan dengan menyediakan sistem kerja yang dapat mengurangi peluang pekerja terkena paparan potensi bahaya (Sugiyono, 2015).

Salah satu perilaku pekerja dalam pekerjaannya adalah perilaku *housekeeping* (5R) yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin. Prinsip 5R disebut sebagai perilaku karena dapat diketahui dengan melihat dan menilai pengetahuan pekerja dan yang paling menentukan adalah penerapannya. Setiap organisasi yang berusaha meningkatkan mutu perusahaannya harus dimulai dari dasar yaitu penerapan perilaku 5R yang digunakan untuk melakukan pemilahan di tempat kerja, penataan dan pembersihan, pemantapan dan pembiasaan agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Salah satu contohnya adalah perusahaan Jepang dengan kondisi negara Jepang memiliki sedikit sumber daya alam, tidak memiliki tambang

yang luas, tidak memiliki hutan yang luas, serta tidak dapat menghasilkan cukup makanan untuk dikonsumsi masyarakat, tetapi Negara Jepang merupakan ancaman bagi berbagai negara. Dalam pekerjaannya, masyarakat Jepang memiliki hubungan kerja paling harmonis karena setiap pekerja menyadari pentingnya mencari cara mengerjakan pekerjaannya dengan lebih mudah dan hasil yang lebih baik sehingga kehidupan mereka menjadi lebih menyenangkan (Osada, 2017).

Hasil dari penerapan 5R adalah kerja lebih mudah, mengurangi pemborosan waktu, serta memberikan hasil dalam produktivitas yang lebih tinggi dan mutu yang lebih baik sehingga dapat memberikan hasil kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Rinandiyana (2015) diketahui bahwa konsep 5R berpengaruh tinggi terhadap produktivitas karyawan yaitu semakin baik pelaksanaan konsep 5R yang dilaksanakan di Plaza Asia Tasikmalaya maka semakin tinggi pula produktivitas karyawannya yaitu aspek rapi dan rajin yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan yang lainnya mempunyai pengaruh yang sangat kecil. Penelitian Supriyanto (2014) menjelaskan bahwa sikap kerja 5R berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja yaitu jika karyawan yang ada di perusahaan tersebut menerapkan sikap kerja 5R, maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas di tempat kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Pekerjaan di kantor merupakan tugas manajemen yang harus dilakukan secara fungsional dan efektif. Hal yang memperlambat penyelesaian pekerjaan di kantor adalah perbedaan individu yang sulit dilakukan pemantapan dan sulit dimengerti

oleh orang lain. Pekerjaan di perkantoran masih tahap sangat sederhana tentang penerapan 5R seperti prosedur operasi standar di perkantoran masih sedikit, perbedaan besar dalam kondisi kerja, proses mekanisasi, tidak ada standar yang tertulis, tidak ada pengamanan. Pekerjaan di perkantoran sama halnya dengan di pekerjaan industri yaitu mengambil bahan baku dan membuat produk, perbedaannya industri menangani barang sedangkan perkantoran menangani sebuah informasi. Sehingga tempat kerja seperti perkantoran memerlukan penerapan perilaku 5R agar dapat meningkatkan efisiensi, mencegah kesalahan, serta memperlancar pekerjaan (Jahja, 2000).

Pada observasi awal yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo diketahui bahwa pada aspek Ringkas bahwa sebagian barang yang tidak diperlukan ataupun rusak ditempatkan di tempat penampungan sementara (gudang), tetapi gudang tersebut terbatas dan kurang terawat serta beberapa arsip dan barang sementara seperti kardus berisi berkas masih ditempatkan di ruang kerja. Pada aspek Rapi sebagian peralatan atau tempat kerja telah memiliki tanda dan label, dan semua mesin, komputer, peralatan kerja cukup tertata rapi dan terjangkau, serta setiap pegawai telah memiliki area kerja sendiri. Pada aspek Resik, sebagian mesin, alat kerja, komputer masih ada debu ataupun terdapat kotoran, dan di fasilitas umum seperti toilet, kamar mandi, wastafel sebagian masih kotor dan berbau, sedangkan di lantai, dinding, dan langit-langit tidak ada genangan air, dan kotoran. Pada aspek Rawat, di tempat kerja tersebut masih belum memiliki peraturan terkait penerapan 5R di tempat kerja, dan sebagian area kerja telah tersedia rambu dan jalur evakuasi. Pada aspek Rajin, penerapan 5R di tempat kerja masih menjadi tanggung

jawab setiap pegawai, untuk kegiatan penyimpanan barang dan kegiatan bersih-bersih tempat kerja dilakukan bersama secara rutin setiap minggunya di hari jumat. Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo belum menerapkan perilaku 5R kepada pegawainya dikarenakan beberapa faktor misalnya karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan yang berbeda. Pada faktor pengetahuan pegawai dan ketersediaan informasi yang masih kurang terhadap 5R, beberapa pegawai hanya mengetahui 5R secara umum yang mereka dapatkan dari penerapan 5R puskesmas di Kabupaten Situbondo. Faktor sikap pegawai yang hanya mengandalkan office boy dalam menjaga kebersihan dan kerapian di tempat kerja. Faktor pelatihan dan pengawasan secara khusus terkait 5R belum diterapkan oleh pihak Dinas Kesehatan Situbondo.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan penerapan perilaku 5R pegawai di Dinas Kesehatan Situbondo menggunakan teori Lawrence Green yaitu faktor predisposisi, faktor pendukung, dan faktor penguat. Faktor predisposisi terdiri dari faktor usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan sikap. Faktor pendukung terdiri dari pelatihan dan ketersediaan informasi, serta faktor penguat yaitu pengawasan. Hasil analisis tersebut akan mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai menerapkan perilaku 5R yang selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan untuk merubah perilaku 5R pegawai menjadi lebih baik agar pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih mudah, mengurangi pemborosan waktu, memberikan hasil dalam produktivitas yang lebih tinggi dan mutu yang lebih baik sehingga pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.

1.3 Pembatasan dan Rumah Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “faktor apa saja yang berhubungan dengan perilaku 5R pada pegawai di Dinas Kesehatan Situbondo”.

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah pegawai berstatus PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo dan memiliki area kerja sendiri. Faktor yang diteliti meliputi faktor predisposisi, faktor pendukung, dan faktor penguat. Faktor predisposisi terdiri dari faktor usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan sikap. Faktor pendukung terdiri dari pelatihan dan ketersediaan informasi, serta faktor penguat yaitu pengawasan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor yang berhubungan dengan perilaku 5R pada pegawai di Dinas Kesehatan Situbondo

1.4.2 Tujuan Khusus

1.4.2.1 Mengidentifikasi faktor predisposisi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, pengetahuan, sikap, faktor pendukung meliputi pelatihan dan ketersediaan informasi dan faktor penguat meliputi pengawasan

1.4.2.2 Menganalisis faktor predisposisi yang berhubungan dengan perilaku 5R pada pegawai di Dinas Kesehatan Situbondo

1.4.2.3 Menganalisis faktor pendukung yang berhubungan dengan perilaku 5R pada pegawai di Dinas Kesehatan Situbondo

1.4.2.4 Menganalisis faktor penguat yang berhubungan dengan perilaku 5R pada pegawai di Dinas Kesehatan Situbondo

1.4.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Mengaplikasikan teori 5R yang diperoleh selama perkuliahan terutama pada bidang penelitian ini. Peneliti juga menyampaikan saran dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya yang memiliki topik selaras.

2. Bagi Lembaga Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo

Memberikan informasi terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo tentang perilaku 5R sehingga dapat menjadi gambaran untuk menerapkan perilaku 5R untuk memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

3. Bagi peneliti berikutnya

Pada hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang berkaitan dengan perilaku 5R pada waktu dan lokasi yang berbeda.