

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Budaya Kerja di SMK**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai sekolah tingkat menengah yang berupaya untuk memberikan lulusan yang siap bekerja. Hal tersebut sejalan dengan UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. SMK memberikan wadah bagi peserta didiknya untuk menempuh jenjang pendidikan yang menyiapkan kompetensi sebagai bekal di dunia kerja. SMK dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan masyarakat (Widarto, 2019: 25).

Budaya kerja merupakan suatu kegiatan dimana menghilangkan pemborosan untuk menuju pekerjaan yang lebih produktif dan efisien. Pemberian kompetensi di dunia kerja industri bukan hanya dalam bentuk *hardskill* tetapi juga *softskill*. Hal tersebut sesuai dengan kriteria keterampilan siswa SMK yang dibutuhkan pada abad ke-21. Pembelajaran abad ke-21 menuntut lulusan peserta didik agar memiliki *life and career skills, learning and innovation skills*, dan informasi, media, dan ketrampilan teknologi (Kuntari Eri Murti, 2015:5). *Life and career skills* merujuk agar peserta didik mampu memiliki keterampilan hidup dan karir. Keterampilan dapat dilihat dari kemampuan peserta didik untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Penyesuaian diri peserta didik dalam dunia kerja tidak dapat luput dari budaya kerja yang diberikan dari lingkungan sekolah. Pembentukan budaya kerja didasarkan pada tata nilai kerja yang dibutuhkan. Tata nilai tersebut kemudian terlihat pada peraturan maupun tata tertib dari sekolah. Peraturan tersebut mengatur tentang tindakan-tindakan positif yang harus dilakukan oleh warga sekolah, terutama siswa. Tindakan positif yang harus dilakukan oleh siswa secara terus menerus akan membentuk pola pembiasaan. Pola positif tersebut akan membentuk karakter peserta didik yang mampu berkembang menjadi budaya kerja individu.

Industri lebih banyak menuntut lulusan SMK yang bekerja untuk memiliki budaya kerja yang baik. Industri menganggap bahwa *hardskill* setara lulusan SMK mampu dibentuk oleh pihak industri, namun untuk budaya kerja perlu usaha yang cukup keras karena hal tersebut berkaitan dengan karakter masing-masing individu. Hal ini yang menjadi pokok permasalahan SMK yang sering dilupakan (Peterson, 2016: 7).

Budaya kerja yang dikembangkan berasal dari tata nilai kerja yang berkembang menjadi peraturan di sekolah. Tata tertib yang dilakukan oleh pihak sekolah mencakup bagaimana pola kegiatan peserta didik di dalam kelas, bengkel, maupun lingkungan sekolah. Tata tertib tersebut dapat membuat pihak sekolah mampu untuk membentuk karakter peserta didik yang dapat berkembang menjadi budaya agar dapat diterima oleh industri. Tata tertib yang diberikan dari pihak sekolah mencakup bagaimana sikap peserta didik ketika berada di sekolah

secara umum dan tata tertib peserta didik ketika berada di dalam bengkel saat tengah bekerja (Ismail, 2018: 25).

Sekolah memiliki peraturan dan tata tertib yang berbeda-beda. Hal tersebut didasarkan pada keadaan lingkungan sekolah dan tuntutan yang diharapkan terhadap lulusan (Suyanto dkk, 2019:15). Pelaksanaan tata tertib yang dilakukan juga terkadang belum maksimal. Pelaksanaan tersebut dapat terhambat oleh beberapa hal, seperti kondisi fisik sekolah, sumber daya manusia yang belum memenuhi, dan komitmen dari seluruh civitas sekolah.

Peraturan juga dilaksanakan bukan hanya diberikan kepada peserta didik, tetapi juga kepada pendidik dan tenaga kependidikan, bahkan kepada orang tua. Peraturan yang diberikan kepada guru dan karyawan bermaksud agar mampu memberikan contoh dan teladan bagi peserta didik. Pemberian contoh dan teladan yang baik bagi peserta didik tersebut mampu memberikan iklim kerja yang baik bagi peserta didik. Peserta didik juga akan terdorong untuk berbuat hal positif sesuai dengan tata tertib yang berlaku. Terdapat beberapa sekolah yang belum memberikan tata tertib kepada guru dan karyawan, sehingga hal tersebut membuat sekolah belum dapat membentuk pola positif kepada peserta didik secara maksimal. Peraturan yang dibuat sekolah kepada orangtua juga memberi maksud agar orangtua mampu memberikan dukungan dalam kegiatan pembelajaran peserta didik. Namun tidak semua sekolah mencanangkan peraturan kepada orangtua ini.

Peraturan yang diberikan kepada peserta didik secara garis besar terbagi menjadi 3, yaitu peraturan di SMK secara umum, peraturan di bengkel, dan

peraturan di luar SMK (tempat praktik kerja lapangan). Peraturan tersebut mencakup 6 nilai utama, yaitu jujur, tanggungjawab, disiplin, kerjasama, peduli, dan etika. Keenam nilai utama tersebut dapat tercermin melalui penerapan K3, 5S, dan Keselarasan bengkel di SMK.

## 2. Budaya 5S

Budaya 5S adalah suatu metode penataan dan pemeliharaan wilayah kerja secara intensif yang digunakan untuk usaha memelihara ketertiban, efisiensi, dan disiplin di lokasi kerja sekaligus mengoptimalkan kinerja perusahaan secara menyeluruh (Masaaki Imai, 2012:68). Budaya 5S merupakan proses perubahan perilaku di tempat kerja dengan menerapkan penataan, kerapian, kebersihan, kedisiplinan dan perawatan. Tempat kerja merupakan pencerminan perlakuan dan sikap pekerja.

Budaya 5S merupakan istilah yang berasal dari Jepang, yaitu: *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke*, sedangkan di Indonesia lebih dikenal dengan 5R, yaitu: Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, serta Rajin. Keuntungan dari penerapan budaya 5S ialah tercapainya peningkatan efisiensi, perbaikan, pelayanan, keuntungan serta keselamatan. Penerapan budaya 5S dilaksanakan bersamaan dengan penerapan *kaizen* supaya meningkatkan efektivitas pelaksanaan 5S. Tujuan penerapan budaya 5S mensejahterakan tenaga kerja sehingga pada saat keadaan bersih akan memunculkan kenyamanan, disiplin, penanggulangan kejadian, kerjasama, serata perawatan alat kerja agar menambah usia kerja peralatan (Masaaki Imai, 2012:67). Masih banyak tenaga kerja yang beranggapan penerapan budaya 5S sangatlah sulit,

sikap kerja yang produktif dan tempat kerja yang rapi dapat dengan sendirinya, akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kerapian masih harus diciptakan sendiri. Pada dasarnya budaya 5S merubah *basic mentality* tenaga kerja dan merubah dari suatu hal yang paling sederhana yang kita lakukan.

Tabel 1. Istilah 5S dari Beberapa Negara

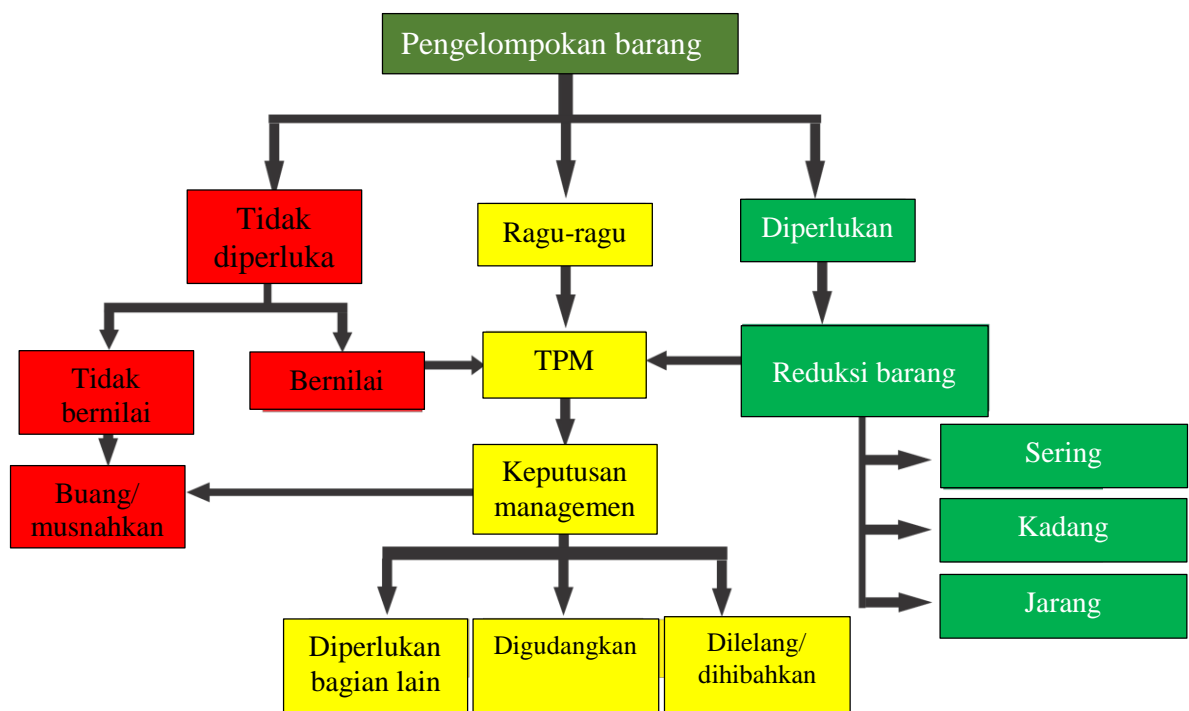
JEPANG	INDONESIA				INGGRIS
5S	5R	5S	5P	5K	5C
Seiri	Ringkas	Sisih	Pemilahan	Ketertiban	Clear-out
Seiton	Rapi	Susun	Penataan	Kerapihan	Classify
Seiso	Resik	Sasap	Pembersihan	Kebersihan	Cleaning
Seiketsu	Rawat	Sosoh	Penjagaan	Kelestarian	Conformity
Shitsuke	Rajin	Suluh	Penyadaran	Kedisiplinan	Custom

a. *Seiri*

*Seiri* merupakan langkah pertama dalam melaksanakan budaya 5S, yaitu membuang, memisahkan, menyingkirkan barang yang tidak dipergunakan ke tempat penyimpanan atau pembuangan sesuai kebutuhan yang akan dipergunakan (Masaaki Imai, 2012:70). Barang yang berada di tempat kerja hanyalah barang yang sangat dibutuhkan pada saat berkerja. Aktifitas tersebut dilakukan agar tempat kerja atau penyimpanan menjadi semakin efisien, karena dipergunakan hanya untuk menempatkan barang yang sangat penting dan dibutuhkan, dengan bertujuan supaya tempat kerja nampak lebih rapi dan tidak berantakan. Kegiatan menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan sehingga barang yang ada di lokasi kerjanya barang yang benar-benar dibutuhkan dalam aktivitas kerja. Inti dari *seiri* atau ringkas adalah hanya barang benar-benar digunakan dalam aktivitas

sekitar tempat kerja, dalam langkah awal dikenal dengan *red tag strategy*, melabeli merah barang-barang yang sudah tidak digunakan, agar mudah untuk mengidentifikasi barang yang masih dapat digunakan. Barang yang berlabel merah kemudian disingkirkan dari tempat kerja. Hal ini digunakan untuk mengefisienkan tempat kerja (Hiroyuki Hirano, 1999:90).

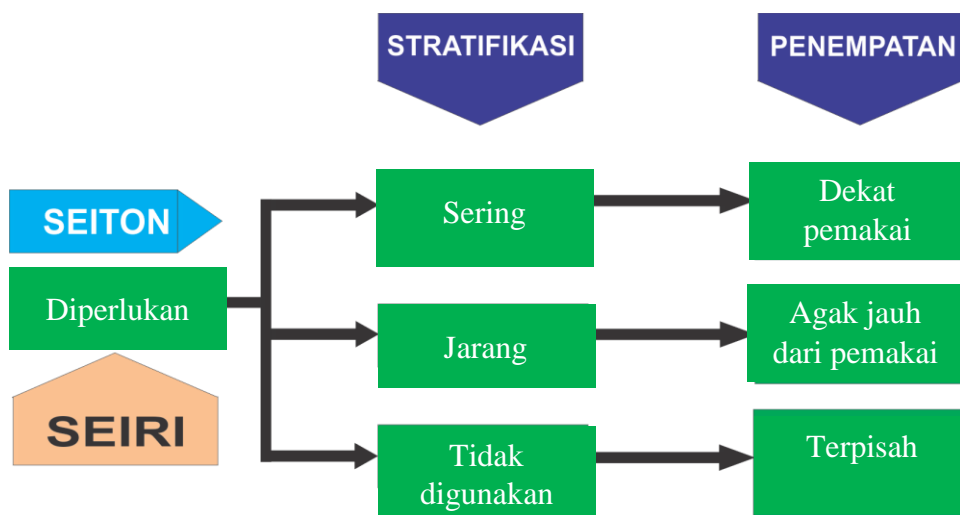
Prinsip penerapan *seiri* pertama menyingkirkan barang-barang yang tidak dipergunakan diarea kerja dengan mengelompokkan tidak diperlukan, ragu-ragu, dan diperlukan. Kedua memberi label pada barang tidak dipergunakan dengan label warna merah. Ketiga memajemen stratifikasi barang-barang. Kempat menaruh barang yang tidak terpakai ke tempat penampungan sementara, barang yang diperlukan maka ditempatkan sesuai dengan waktu pemakaian (Ghodrati, 2013: 43).



Gambar 1. Cara Pengelompokan Barang Berdasarkan Ringkas

b. *Seiton*

*Seiton* adalah langkah kedua setelah pemilahan, yaitu: penataan barang yang berguna agar mudah dicari, dan aman, serta diberi indikasi (Masaaki Imai, 2012:73), Langkah kedua ini dikenal istilah *Signboard Strategy* ialah mengurangi pemborosan dalam bentuk aktifitas berlebih mencari barang, maka untuk mengatasi hal tersebut dilakukan dengan cara menempatkan barang secara berurutan semakin dekat pengguna maka semakin sering digunakan agar teratur sesuai kebutuhan dan jenisnya, kemudian diberikan penanda supaya dalam pencarian barang yang akan digunakan dapat diakses atau dicari dengan mudah (Hama Kareem, 2015: 1075). Peralatan harus disimpan dan dikembalikan pada tempatnya semula agar saat akan digunakan kembali tanpa perlu aktifitas yang tidak perlu. Strategi penyimpanan adalah menggunakan garis miring untuk mempermudah pengembalian barang ketempat semula. *Seiton* akan lebih optimal jika bukan bertujuan untuk perbaikan tapi untuk pencegahan (Hiroyuki Hirano, 1999:94).



Gambar 2. Tahap Penerapan Seiton

c. *Seiso*

*Seiso* Setelah menjadi rapi, langkah selanjutnya adalah membersihkan lingkungan kerja meliputi tempat kerja, ruangan kerja, dan peralatan kerja. Munculkan pemikiran kebersihan adalah hal yang sangat fatal dalam pekerjaan, bila tidak menjaga kebersihan, maka lingkungan kerja akan terlihat kotor dan akan menimbulkan ketidak nyamanan dalam berkerja dan berdampak berkurangnya produktivitas pekerjaan (Masaaki Imai, 2012:74). *Seiso* merupakan langkah ketiga setelah penataan, yaitu: pembersihan barang yang telah ditata dengan rapih agar tidak kotor, termasuk tempat kerja dan lingkungan serta mesin, baik mesin yang *breakdown* maupun dalam rangka *program preventive maintenance*, sebisa mungkin tempat kerja dibuat bersih dan bersinar seperti ruang pameran agar lingkungan kerja sehat dan nyaman sehingga mencegah motivasi kerja yang turun akibat tempat kerja yang kotor dan berantakan (Hiroyuki Hirano, 1999:100), dengan cara mengadakan pembersihan, pemeriksaan dan pemeliharaan kebersihan setelah dipergunakan.



Gambar 3. Tahap Penerapan Seiso



d. *Seiketsu*

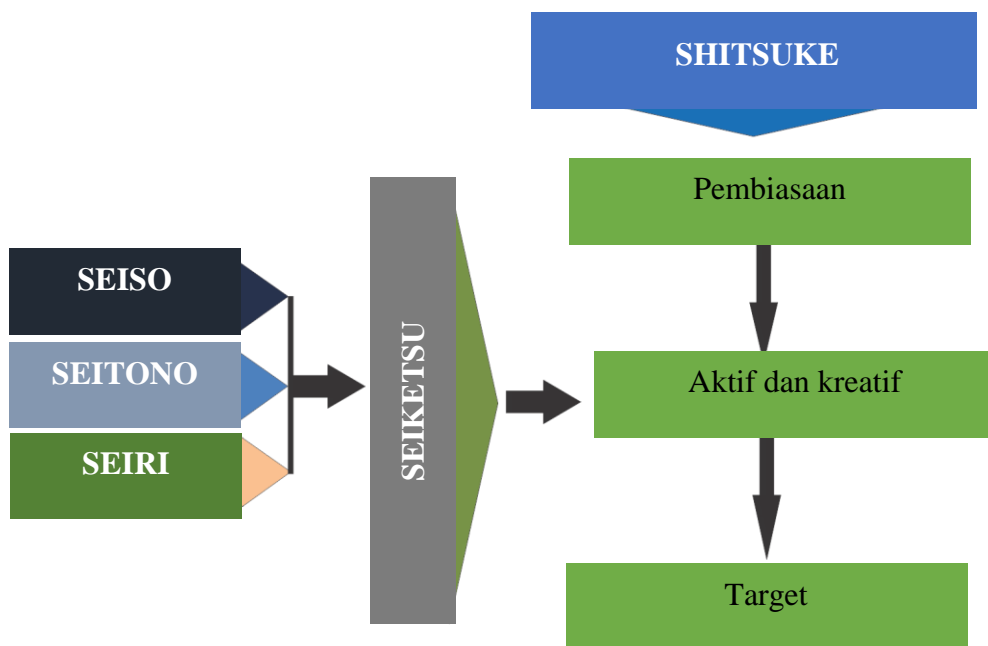
*Seiketsu* adalah langkah selanjutnya setelah *seiri*, *seiton*, dan *seiso*. *Seiketsu* dapat juga disebut perawatan, tahap perawatan merupakan penjagaan lingkungan kerja yang sudah rapi dan bersih dapat di tentukan sesuai standar kemudian distandarisasi (Masaaki Imai, 2012:75). Tahap ini untuk menjaga ketiga tahap yang sudah dilakukan secara rutin. individu harus patuh pada standar yang telah ditentukan untuk perawatan suatu peralatan kerja. Standar yang telah di buat harus mudah dipahami serta diimplementasikan, dan diperiksa secara teratur dan berkala (Hiroyuki Hirano, 1999:104). Cara menimbulkan motivasi perawatan standar dengan memberikan apresiasi atau sanksi.



Gambar 4. Penerapan Seiketsu

e. *Shitsuke*

*Shitsuke* adalah tahapan untuk membentuk kebiasaan yang benar dan dalam keadaan selamat, serta membentuk kedisiplinan pribadi meliputi suatu kebiasaan dan penerapan program 5S yang sudah dijalankan (Masaaki Imai, 2012:75). Tenaga kerja harus mengerti apa kegunaan dari 5S sebagai dasar kemajuan industri, sebab dengan menerapkan 5S pada tenaga kerja maka akan muncul kebiasaan sifat praktis dan ringkas yang memiliki tujuan pada efisiensi, keamanan dalam berkerja serta peningkatan produktivitas dan pendapatan industri.



Gambar 5. Tahap Penerapan Shitsuke

3. Keselarasan bengkel

Keselarasn bengkel berkaitan erat dengan karakteristik individu untuk mendesain lingkungan kerja yang tepat (William S. Marras, 2006: 23). Keselarasan bengkel didefinisikan sebagai kondisi dimana dilakukan penyeimbangan antara

beban kerja dan tekanan pekerjaan. Penyeimbangan itu dilakukan untuk melindungi kesehatan individu sehingga memiliki dampak meningkatkan produktivitas kerja.

Penanganan aspek ergonomi dalam suatu pekerjaan perlu dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap itu meliputi (1) mengorganisasi proses, (2) mengidentifikasi masalah, (3) menganalisis masalah, (4) mengembangkan solusi, (5) mengimplementasikan solusi, dan (6) mengevaluasi hasil, termasuk analisis keuangan. Tahapan tersebut dapat diterapkan dalam upaya pelaksanaan ergonomi dalam suatu pekerjaan. Pengimplementasian tahap tersebut akan membuat tempat kerja mengetahui permasalahan yang dialami di tempat kerja dan menciptakan solusi yang mungkin ditimbulkan dari permasalahan tersebut (Jowhari, 2017: 172).

*Ergonomi Checkpoints* (ECP) merupakan cara yang dapat dikembangkan untuk menganalisis atau mengevaluasi masalah atau potensi bahaya di tempat kerja (Suardi, 2016:23). Penggunaan ECP ini dapat digunakan sebagai upaya untuk menganalisis kondisi tempat kerja sehingga mampu sebagai masukan untuk memperbaiki kondisi ergonomi lapangan pekerjaan. ECP dapat digunakan sebagai petunjuk dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja. *Ergonomi checkpoints* ini dapat digunakan untuk menelusuri kondisi kerja yang bermasalah.

Kondisi kerja yang aman harus disesuaikan dengan kondisi tubuh manusia akan meminimalisir kecelakaan kerja. Kondisi tempat kerja yang sesuai dengan kondisi tubuh membuat kenyamanan dalam berkerja untuk melakukan pekerjaan agar meningkatkan produktivitas dan meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan. Proses inilah dibutuhkan disiplin ilmu Keselarasan bengkel dalam perancangan

suatu sistem kerja. Ada ungkapan yang mengatakan “*Without ergonomic, safety management is not enough*”. Ungkapan ini ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan yang telah lulus audit manajemen K3, akan tetapi banyak ditemui keluhan dari para pekerjanya terkait dengan masalah pendidikan. Salah satunya adalah keluhan mengenai kelainan otot rangka (*Musculoskeletal disorder*). Hal ini disebabkan karena metode kerja yang salah atau tidak dibantu dengan alat bantu yang sesuai.

Keselarasn bengkel merupakan standar di dalam dunia industri yang ditetapkan oleh *Internasional Labour Organization* (ILO). Keselarasn bengkel menghasilkan beberapa dasar-dasar pemikiran tentang menekan pemborosan bahan, menurunkan kerusakan hasil kerja, meningkatkan kualitas pekerjaan, meningkatkan pemeliharaan dan perbaikan perlatan, memperkenalkan tata letak yang lebih efisien, mencegah terjadinya kecelakaan, mengorganisir tempat kerja menjadi lebih aman serta memperkenalkan metode kerja yang lebihIbaik (ILO, 2010: 34). Dasar pemikiran-pemikiran Keselarasn bengkel dibagi menjadi sembilan pokok bahasan sebagai berikut:

a. Penanganan material

Penanganan material secara garis besar penanganan ini tentang cara mengorganisasi bahan, cara penanganan dan pengangkutan bahan yang lebih pendek, kegiatan pengangkutan bahan lebih sedikit dan efisien (Kroemer, 1997: 44). Mengeluarkan barang-barang yang tidak terpakai, hindari menaruh barang di lantai, menghemat ruangan dengan menaruh barang-barang di rak bertingkat, membuat penyimpanan yang lebih dekat untuk barang-barang yang sering

digunakan, menggunakan penyimpanan rak. Usahakan agar peralatan mudah dipindahkan ke tempat yang diperlukan, jangan mengangkat beban lebih tinggi daripada seperlunya, angkat bahan pada ketinggian kerja, dan mengusahakan pengangkatan lebih efisien dan aman (Fahd Jowhar, 2016: 5).

b. Perkakas

Perkakas atau *handtool* yang digunakan sebagai alat bantu kerja banyak digunakan di dalam bengkel listrik. Perkakas merupakan alat yang dalam penggunaannya mengandalkan tenaga manusia.

c. Desain tempat Kerja

Desain tempat kerja adalah suatu lokasi yang di tempati pekerja untuk melakukan pekerjaannya (Tarakawa, 2012: 36). Desain tempat kerja yang dimaksud adalah desain lingkungan, tugas, dan peralatan yang digunakan. Pendekatan secara ergonomis pada desain kerja ini akan memberikan pengaruh terhadap pencegahan cedera akibat postur kerja, tenaga yang digunakan, pekerjaan yang berulang-ulang, dan paparan resiko lainnya. Tempat kerja juga dapat didesain agar mudah dijangkau oleh pekerja, seperti menyesuaikan ketinggian kerja setiap pekerja atau memberikan kesempatan pekerja untuk bergantian duduk atau berdiri sebanyak mungkin (Kogi, 2006: 76).

Desain tempat kerja dalam *ergonomic checkpoint* mempunyai lima aturan yaitu: menjaga, peralatan, dan pengendalian bahan dalam jangkauan pemakaian yang mudah, sesuai postur kerja untuk meningkatkan efisiensi, setiap pekerjaan

yang memerlukan peralatan atau perkakas untuk menghemat waktu dan tenaga, memperbaiki dan mengendalikan untuk meminimalkan kesalahan.

d. Keselamatan mesin

Keselamatan mesin merupakan sebuah tindakan menambahkan alat atau sesuatu yang dapat menghindarkan pekerja dari potensi bahaya yang berasal dari mesin (Sinay, 2006: 87). Penanganan keamanan mesin dapat dilakukan dengan banyak cara, seperti memberikan keamanan pada perpindahan benda kerja, pemberian rambu-rambu dan label, perbaikan mesin secara berkala, serta pemberian control darurat secara mudah terjangkau dan terlihat (Tawakami, 2006: 78). Hal ini sebagai bentuk kepedulian terhadap keselamatan dan perlindungan kesehatan kepada pegawai di masing-masing unit kerja.

e. Pencahayaan

Situasi dengan cahaya yang baik akan lebih menguntungkan daripada dalam cahaya yang redup atau remang. Pencahayaan yang tidak baik menyebabkan kelelahan pada otot dan saraf mata dan dapat menimbulkan kelelahan secara keseluruhan tubuh (Tawakami, 2006:76). Kelelahan yang timbul juga dapat mengakibatkan turunnya konsentrasi kerja, meningkatkan tingkat kesalahan dalam bekerjayang berujung pada cacatnya hasil kerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap pendidikan dan keselamatan kerja. Pemerintah melalui Keputusan Menteri no.1405 tahun 2002 menyatakan penerangan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan sedara efektif. Nilai

pencahayaannya yang ditetapkan oleh Kep-Menkes RI No.1045/Menkes/SK/XI/2002 adalah minimal 100lux.

Faktor utama yang dapat digunakan untuk memperbaiki kebutuhan pencahayaan adalah sifat dari tugas pekerjaan, ketajaman penglihatan dari para pekerja, dan lingkungan pekerjaan akan dilakukan. Sebagai contoh memperbaiki komponen-komponen elektronik lebih membutuhkan cahaya yang cukup terang daripada operator mesin. Penambahan atau perbaikan pencahayaan bertujuan meningkatkan kualitas pekerja dan produk yang akan dihasilkan. Pencahayaan juga menjadi faktor utama dalam penanganan sisi ergonomi. Pencahayaan sangat penting terkait dengan kenyamanan pekerja saat melakukan proses produksi. Faktor pencahayaan ini dapat ditanggulangi dengan memanfaatkan pencahayaan langit-langit, lukisan atau warna langit-langit dibuat terang, lampu yang digunakan, serta menghindari silau secara langsung (Tawakami, 2006: 87).

f. Pengendalian zat berbahaya

Penggunaan bahan yang berpotensi menimbulkan bahaya sebaiknya dihindari. Hal tersebut karena dapat memberikan potensi bahaya terhadap pekerja. Apabila terdapat bahan berbahaya yang digunakan, sebaiknya diganti dengan bahan yang lebih aman atau jumlahnya dikurangi. Hal yang lain perlu diperhatikan dalam menghindari potensi bahaya, seperti mengisolasi debu, bahan kimia, kebisingan, atau paparan suhu dari tempat kerja (Tawakami, 2006: 97). Pekerja juga perlu diberikan wawasan terkait potensi bahaya yang dapat ditimbulkan.

g. Jaminan kesejahteraan

Perlindungan terhadap kondisi lingkungan menjadi hal pokok dalam penguasaan ergonomi. Lingkungan yang baik akan membuat produktivitas lebih meningkat. Pekerja juga akan lebih nyaman dalam bekerja. Perlindungan lingkungan ini dapat dilakukan dengan menghemat air, mengurangi bahan kimia yang digunakan, serta mendaur ulang (Tawakami, 2006: 109). Upaya ini dapat memberikan penghematan terhadap lingkungan tempat kerja dan juga akan memberikan dampak positif pada lingkungan. Faktor ini sebenarnya merupakan faktor pendukung yang dapat digunakan maupun tidak di tempat kerja.

h. Fasilitas Kesejahteraan

Fasilitas kesejahteraan berkaitan dengan kesehatan individu. Fasilitas kesejahteraan dibuat untuk meminimalkan kelelahan memelihara pendidikan pekerja. Lelah dan kondisi yang tidak prima menyebabkan tidak efisien dalam bekerja. Fasilitas pekerja sudah sewajarnya diberikan bagi pekerja di industri. Mulai dari disediakan air minum, fasilitas sanitasi (untuk membersihkan diri), tempat istirahat, tempat makan/kantin, fasilitas transport, jaminan sosial, fasilitas olahraga, dan fasilitas kesehatan pada pertolongan kecelakaan kerja (Tawakami, 2006: 203). Pekerja juga perlu diberikan ruang untuk saling bertemu dan bersosialisasi (Kogi, 2006: 134). Fasilitas-fasilitas tersebut akan membuat individu lebih nyaman dalam bekerja dan kesehatan mereka juga lebih terjamin.



#### i. Organisasi Kerja

Organisasi kerja di sekolah sangat berbeda dengan industri. Di industri organisasi kerja meliputi pembagian tugas kerja, supervisi, sistem pelatihan pekerja baru, pembagian waktu kerja, pengelolaan sumber daya manusia (pekerja), dan struktur kepemimpinan dalam industri (Kogi, 2006: 187).

Organisasi kerja di sekolah dikelola oleh ketua bengkel, litbang jurusan listrik, upj listrik, dan dilaksanakan oleh guru pengampu mata pelajaran prakti dan teknisi. Setiap kegiatan praktik terdapat satu teknisi yang menyiapkan peralatan praktik. Sistem organisasi yang berada di sekolah berbeda dengan di dunia industri. Siswa tidak diberikan diskusi tentang pelatihan maupun peralatan yang akan digunakan dalam praktik.

#### 4. Budaya kerja industri

Budaya kerja adalah suatu keberhasilan kerja berdasarkan pada nilai-nilai yang dimiliki dan telah menjadi kebiasaan. Nilai-nilai ini berawal dari adat, agama, norma dan peraturan organisai, yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja (Triguno, 2004: 34). Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang berkualitas dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, menjadikan motivasi, member inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Budaya kerja adalah tindakan atau aktifitas dalam menerapkan suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadikan sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang telah dibudayakan dalam industri. Budaya kerja industri sendiri

memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik: pertama meningkatkan jiwa gotong royong, kedua Meningkatkan kebersamaan, ketiga saling terbuka satu sama lain, keempat meningkatkan jiwa kekeluargaan, kelima meningkatkan rasa kekeluargaan, keenam membangun komunikasi yang lebih baik, ketujuh meningkatkan produktivitas kerja, kedelapan tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain. Budaya kerja terdiri dari:

a. Sikap

Sikap didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa (Robbins, 2007: 45). Sikap sebagai konsep yang lebih luas cenderung menunjukkan adanya posisi mental atau perasaan tertentu terhadap ide-ide, fakta dan perilaku nyata.

b. Norma subyektif

Norma yang berkembang dalam kelompok kerja dapat mempengaruhi perilaku pekerja yang merasa bahwa dia bagian dari anggota kelompok tersebut. Norma Subjektif terkait dengan segala tekanan yang berasal dari luar diri dan mempengaruhi pekerja untuk melakukan atau tidak melakukan prosedur.

c. Persepsi Kontrol

Persepsi kontrol ialah persepsi pekerja yang merasa memiliki kemampuan diri untuk dapat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu terkait dengan melaksanakan peraturan dengan baik. Persepsi kontrol merupakan fungsi dari perkalian kekuatan keyakinan kontrol dan daya keyakinan kontrol. Kekuatan

Keyakinan Kontrol adalah keyakinan tentang keberadaan faktor-faktor penghalang dan pendorong dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku target.

d. Sistem K3

Sistem K3 merupakan sistem dokumentasi formal untuk pengendalian potensi sumber bahaya yang berisiko kecelakaan. Sistem K3 seharusnya dikelola lebih efektif daripada bidang operasional lainnya atau bidang produksi, meskipun yang tertulis akan sangat berlainan dengan praktik sehari-hari (HSE UK, 2007: 10).

e. Tekanan kerja

Tekanan kerja dalam hal ini dikembangkan berdasarkan referensi keyakinan dan perilaku kelompok dalam lingkungan kerja yang dianggap penting untuk dapat menyetujui, mendukung atau mempengaruhi terbentuknya perilaku tertentu. Tekanan kerja mengacu pada kondisi psikologis sebagai hasil persepsi pekerja terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan gangguan fisiologis dan psikologis (Robbins, 2007: 56). Tekanan tersebut dapat berkaitan dengan beban kerja, maupun terkait dengan hubungan antar karyawan, maupun peran pekerja dengan organisasi. Pekerja yang merasa tertekan atau tidak sejalan dengan lingkungan kerjanya, dapat mengurangi komitmennya pada budaya kerja.

f. Intensi

Intensi niat adalah kecenderungan seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan suatu budaya. Intensi dianggap sebagai faktor pendorong di dalam diri individu yang mampu mempengaruhi perilaku. Intensi dalam berperilaku untuk

mengerjakan sesuatu yang khusus akan secara positif berhubungan dengan proses dan hasil pengerjaannya (Robbins, 2007: 67).

g. Perilaku tugas pokok

Perilaku tugas pokok berupa tindakan proses pelaksanaan prosedur operasi terstandar secara teknis, seperti pemakaian alat pelindung diri pada saat melakukan kerja.

h. Perilaku kontrol

Perilaku kontrol ialah persepsi responden yang merasa memiliki kemampuan diri untuk dapat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu terkait dengan melaksanakan peraturan dengan baik. Perilaku kontrol merupakan keyakinan tentang keberadaan faktor-faktor penghalang dan pendorong dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku target yang selaras di industri.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian ini memiliki keterkaitan mengenai topik pembahasan dengan penelitian peneliti. Pelaksanaan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5R) Bengkel Teknik Kendaraan Ringan SMK Muhammadiyah Pakem dalam Mewujudkan Sekolah Berbasis Industri (Rahmat Mubarak, 2018). Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumen. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, ketua jurusan, teknisi, guru, dan peserta didik kelas XII kompetensi keahlian Kendaraan ringan SMK Muhammadiyah Pakem. Teknik analisis data yang digunakan adalah terdiri dari mereduksi data, menyajikan data, menyimpulkan dan analisis data

kualitatif. Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. (1) Perencanaan pelaksanaan 5R dalam pengelolaan bengkel sudah sesuai dengan 5W+1H. Perencanaan pelaksanaan 5R melibatkan kepala sekolah, ketua jurusan, dan teknisi. Perencanaan pelaksanaan 5R meliputi perencanaan sosialisasi 5R, pembentukan PIC, perencanaan pengelolaan sarana dan prasarana bengkel serta perencanaan kegiatan yang mendukung pelaksanaan 5R, (2) Pelaksanaan ringkas, rapi, resik, rawat, rajin dalam pengelolaan bengkel praktik dalam kategori baik yaitu mencapai 76,6%. (3) Pengawasan pelaksanaan ringkas, rapi, resik, rawat, rajin dalam pengelolaan bengkel melibatkan ketua jurusan, teknisi dan guru. Pengawasan pelaksanaan ringkas, rapi, resik, rawat, rajin dalam pengelolaan bengkel berupa pemeliharaan alat dan bahan praktik serta pengisian control checklist, (4) hambatan dalam pelaksanaan sikap kerja 5R terdiri dari faktor fisik dan non fisik, (5) cara mengatasi dengan melakukan sosialisasi 5R, membentuk kader-kader peduli lingkungan, dan memelihara alat dan bahan praktik secara rutin.

Implementasi Pelaksanaan Manajemen Bengkel Berbasis 5-S di Bengkel Pemesinan SMK PGRI 3 Kota Malang (Virgian Purjayanto, 2015) ini menggunakan desain *expost facto* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah bengkel pemesinan SMK PGRI 3 Kota Malang, Kepala Bidang Pemesinan, Kepala Bengkel, Laboran, Guru Produktif dan Siswa SMK PGRI 3 Kota Malang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisa data dalam penelitian ini adalah reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan

manajemen bengkel berbasis 5-S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*) di bengkel pemesinan SMK PGRI 3 Malang sudah berjalan dengan baik.

Pengaruh Penerapan Sikap Kerja 5S Terhadap Hasil Belajar Praktik Siswa Pada Mata Pelajaran Perawatan Sasis Dan Pemindah Tenaga (Pspt) Kelas Xi Teknik Kendaraan Ringan SMK Negeri 2 Salatiga (Hutomo Akbar Nugroho, 2017). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif menggunakan analisis uji normalitas dan linieritas. Hasil *Kolmogorov Smirnov variabel* hasil belajar siswa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,191 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima karena data berdistribusi normal. Nilai sig. Lienarity yaitu sebesar 0,003 adapun nilai sig. deviation from linearity sebesar 0,059 atau  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berbentuk linear. Terdapat pengaruh dari budaya 5S terhadap hasil belajar praktik siswa pada mata pelajaran Perawatan Sasis dan Pemindah Tenaga kelas XI Teknik Kendaraan Ringan SMK Negeri 2 Salatiga. Nilai kontribusi sikap kerja 5S sebesar 9,9% terhadap hasil belajar praktik siswa kelas XI Teknik Kendaraan Ringan SMK Negeri 2 Salatiga. Sedangkan sisanya  $100\% - 9,9\% = 90,1\%$  dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

### **C. Karangka pikir**

#### **1. Pengaruh budaya 5S terhadap penerapan budaya kerja industri di SMK.**

Budaya 5S merupakan kata yang berasal dari lima kata Jepang yaitu *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu* dan *Shitsuke*. Perilaku SMK sering menyimpan barang secara berlebihan, yang sebenarnya tidak berguna, serta tidak dalam kondisi teratur dan rapi. Ketidakteraturan dalam penataan, membuat terjadinya pemborosan dalam pencarian alat, selanjutnya terjadi penggunaan alat yang tidak sesuai fungsinya, yang berujung kepada kecelakaan kerja, dan kualitas produksi yang rendah.

Permasalahan tersebut disebabkan karena berbagai kondisi dan situasi yang ada di SMK, membuat siswa menjadi kurang dapat beradaptasi dengan tempat perkerjanya. Situasi dan kondisi di bengkel, ruang kelas, halaman, kamar mandi, gudang dan perkantoran di SMK belum memiliki standar seperti di industri, tempat kerja yang berantakan, dan penempatan alat yang berserakan. Hal demikian membuat siswa memiliki budaya kerja yang cenderung menimbulkan pemborosan, kecelakaan kerja, dan tidak peduli dengan produktivitas. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat diduga terdapat pengaruh program 5R/5S terhadap kesiapan budaya kerja industri.

#### **2. Pengaruh Keselarasan bengkel terhadap penerapan budaya kerja industri di SMK.**

Keselaras bengkel merupakan penataan peralatan yang bertujuan untuk menghilangkan pemborosan dan meminimalisakan kecelakaan kerja dengan

merancang suatu sistem kerja yang disesuaikan dengan keadaan tubuh manusia. Keselarasan bengkel menghasilkan beberapa dasar-dasar pemikiran tentang menekan pemborosan bahan, menurunkan kerusakan hasil kerja, meningkatkan kualitas pekerjaan, meningkatkan pemeliharaan dan perbaikan peralatan, memperkenalkan tata letak yang lebih efisien, mencegah terjadinya kecelakaan, mengorganisir tempat kerja menjadi lebih aman serta memperkenalkan metode kerja yang lebih baik dengan menekan pemborosan. SMK masih berkicampung dengan praktik yang memboroskan maka diperlukan mengadopsi budaya kerja industri. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat diduga terdapat pengaruh perilaku Keselarasan bengkel terhadap budaya kerja industri di SMK.

### **3. Pengaruh budaya 5S dan keselarasan bengkel terhadap penerapan budaya kerja industri di SMK.**

Sekolah menengah kejuruan belum memiliki budaya yang mengarah kepada kebiasaan bekerja dengan produktif, aman, dan sehat serta menghindari pemborosan. Budaya belajar di SMK masih berorientasi menjadi siswa yang baik, belum mengarah menjadi pembelajar yang nantinya akan bekerja di industri, atau berwirausaha. Kegiatan belajar di SMK cenderung menjadi pelatihan pemborosan. Pemborosan di SMK belum sesuai dengan budaya industri dimana budaya industri menekankan pemborosan serta meningkatkan produktifitas, maka masih belum selaras antara budaya sekolah dengan budaya industri.

Penerapan budaya 5S dan keselarasan bengkel perlu diadaptasi dalam penerapannya di SMK, dimana budaya kerja industri bisa menekan pemborosan



setiap pelaksanaan serta membuat kegiatan lebih efektif dan efisien terhadap perilaku. Penelitian ini menduga terdapat pengaruh antara budaya 5S dan keselarasan bengkel terhadap penerapan budaya kerja industri di SMK.

#### **D. Pertanyaan Penelitian dan Hipotesis**

1. Pertanyaan Penelitian
  - a. Bagaimana penerapan budaya 5S di bengkel dan laboratorium SMK Negeri 1 Tanjung?
  - b. Bagaimana keselarasan bengkel di SMK Negeri 1 Tanjung?
  - c. Bagaimana penerapan budaya kerja industri di SMK Negeri 1 Tanjung?
  
2. Hipotesis
  - a. H1 = budaya 5S berpengaruh positif terhadap penerapan budaya kerja industri.
  - b. H2 = Keselarasan bengkel adanya pengaruh yang positif terhadap penerapan budaya industri.
  - c. H3 = budaya 5S dan Keselarasan bengkel berpengaruh positif terhadap penerapan budaya kerja industri.