



**TERAPAN *SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE*
PADA PT. FUJI PRESISI TOOL INDONESIA DALAM
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS BERDASARKAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
NOMOR 5 TAHUN 2018**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:

Agustina Eka Endiarni
NIM 6411415027

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

ABSTRAK

Agustina Eka Endiarni

Terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018

XIV + 193 halaman + 13 tabel + 10 gambar + 10 lampiran

Budaya Kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja untuk membuat lingkungan kerja yang bersih, rapi, aman, dan nyaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persentase terapan *Seiri, Seiso, Seiton, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam peningkatan produktivitas berdasarkan Permenaker RI No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penentuan informan penelitian digunakan *purpose sampling*, informan pada penelitian ini adalah HRD, P2K3, Komite 5S, dan Karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu *human instrumen*, pedoman wawancara, dan lembar observasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa total persentase terapan 5S pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia yaitu sebesar 77,8%, sedangkan pada 3S pertama yaitu *seiri, seiton, seiso* total presentase yaitu 52,8%. Untuk capaian produktivitas sebelum diterapkannya budaya kerja 5S waktu standar yaitu sebesar 47 menit; saat diterapkannya *seiri* dan *seiton* waktu standar yaitu 39 menit; dan saat diterapkannya 5S waktu standar sebesar 26,4 menit. Simpulan dalam penelitian ini adalah persentase terapan 5S pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia termasuk kategori baik dan terjadinya peningkatan produktivitas. Saran yang diberikan meliputi membuat kebijakan khusus 5S; sanksi dan penghargaan; diadakannya training 5S pada seluruh karyawan.

Kata kunci : *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, Produktivitas.*

Kepustakaan : 36 (1995-2018)

ABSTRACT

Agustina Eka Endiarni

Application of Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke at PT. Fuji Presisi Tool Indonesia to Increase Productivity Based on Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2018

XIV + 193 pages + 13 tables + 10 images + 10 appendices

The work culture of Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5S) is one way to increase awareness about occupational health and safety to create a clean, neat, safe and comfortable work environment. The purpose of this study was to determine the percentage of applied Seiri, Seiso, Seiton, Seiketsu, Shitsuke at PT. Fuji Presisi Tool Indonesia in increasing productivity based on RI Minister of Manpower Regulation No. 5 of 2018 concerning Occupational Safety and Health of the Work Environment.

This type of research is qualitative descriptive research. Determination of research informants used purpose sampling, informants in this study were HRD, P2K3, 5S Committee, and Employees. The research instruments used were human instruments, interview guidelines, and observation sheets.

The results showed that the total percentage of 5S applied at PT. Fuji Presisi Tool Indonesia is 77.8%, while in the first 3S is seiri, seiton, and total percentage is 52.8%. For productivity achievement before the implementation of the 5S standard work culture is 47 minutes; when seiri and seiton are applied, the standard time is 39 minutes, and when the 5S is applied, the standard time is 26.4 minutes. The conclusions in this study are the percentage of 5S applied at PT. Fuji Presisi Tool Indonesia is good categories and increased productivity. Suggestions provided include making 5S special policies; sanctions and awards; holding 5S training for all employees.

Key word : Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, Productivity

Literatures : 36 (1995-2018)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul "Terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018" ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diaku dalam naskah ini dan disebutkan dalam pustaka.

Semarang, 31 Juli 2019

Penulis,



Agustina Eka Endiarni

NIM. 6411415027

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018" disusun oleh Agustina Eka Endiarni, NIM 6411415027 telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian pada Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang yang dilaksanakan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 18 Juli 2019

Tempat : Ruang Ujian Jurusan IKM A



Panitia Ujian:

Ketua

Prof. Dr. Tandiyu Rahayu, M.Pd.
NIP. 19610320 198403 2 001

Sekretaris


Muhammad Azinar, S.K.M., M.Kes.
NIP. 19820518 201212 1 002

Dewan Penguji:

Penguji I,



Drs. Herry Koesyanto, M.S.
NIP. 19580122 198601 1 001

Tanggal

24 / 07 2019

Penguji II,



Drs. Sugiharto, M.K.es.
NIP. 19550512 198601 1 001

26 / 07 2019

Penguji III,



dr. Anik Setyo Wahyaningsih, M.Kes.
NIP. 19740903 200604 2 001

20 / 07 2019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya. Hiduplah seakan kau akan mati hari ini (James Dean, 1951).
2. Barangsiapa yang mempermudah kesulitan orang lain, maka Allah SWT akan mempermudah urusannya di dunia dan akhirat (HR. Muslim, No. 2699).

PERSEMBAHAN:

Karya ini ku persembahkan untuk:

1. Ayahnda Suwarno, dan Ibunda Endang Retnowati sebagai Dharma Bhakti Ananda.
2. Alamamater Universitas Negeri Semarang.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Skripsi yang berjudul **“Terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018”** dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Prodi Kesmas Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang.

Sehubungan dengan penyelesaian Skripsi ini, dengan rendah hati disampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd., atas ijin penelitian.
2. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Irwan Budiono, S.K.M., M.Kes (Epid), atas persetujuan penelitian.
3. Pembimbing, Ibu dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes., atas bimbingan, arahan, motivasi serta persetujuan dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Penguji I Proposal Skripsi dan Skripsi, Bapak Drs. Herry Koesyanto, M.S., atas saran, arahan, dan motivasinya dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Penguji II Proposal Skripsi dan Skripsi, Bapak Drs. Sugiharto, M.Kes., atas saran, arahan, dan motivasinya dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, atas ilmu, bimbingan, dan bantuannya.

7. *Human Resource Development Manager* PT. Fuji Presisi Tool Indonesia, Bapak Fadhyar Aprianditto, atas ijin penelitian.
8. *General Affair* PT. Fuji Presisi Tool Indonesia, Bapak Udi Irawan, atas ijin pengambilan data, arahan, informasi, saran dan motivasi selama studi pendahuluan.
9. Ahli K3 PT. Fuji Presisi Tool Indonesia, Bapak Yus Hernawan, atas arahan, informasi, dan motivasi selama studi pendahuluan.
10. Bapak Suwarno dan Ibu Endang Retnowati serta adikku Endiarno Andi W, atas semangat, nasehat, perhatian, dukungan, dan doa sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Temanku (Ngainis, Miranda, Rossa, Masyafi dan Keluarga BEM FIK), atas dukungan, perhatian, dan semangat dalam penyusunan Skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas bantuan dalam penyusunan Skripsi ini.

Semoga kebaikan dari semua pihak mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Disadari bahwa Skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan karya selanjutnya. Semoga Skripsi ini bermanfaat.

Semarang, 3 Juli 2019

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PERNYATAAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR DOKUMENTASI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat	8
1.5 Keaslian Penelitian	9
1.6 Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Produktivitas	12
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja	18
2.3 Budaya Kerja <i>Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5S)</i>	26
2.4 Penerapan Budaya Kerja <i>Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5S)</i>	33
2.5 Kerangka Teori	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
3.1 Alur Pikir	54
3.2 Fokus Penelitian	54
3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian	56
3.4 Sumber Informasi	57

3.5	Instrumen Penelitian dan Teknik Pengambilan Data.....	59
3.6	Prosedur Penelitian	64
3.7	Pemeriksaan Keabsahan Data	65
3.8	Teknik Analisa Data	66
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		68
4.1	Gambaran Umum	68
4.2	Hasil Penelitian	75
BAB V PEMBAHASAN		99
5.1	Pembahasan	99
5.2	Hambatan	125
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN		126
6.1	Simpulan	126
6.2	Saran	127
DAFTAR PUSTAKA		129
LAMPIRAN		133

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1: Keaslian Penelitian	9
Tabel 2.1: Azas Pemilahan	35
Tabel 2.2: Karakteristik Garis Pembatas Pada Tempat Kerja	39
Tabel 4.1: Data Jumlah Tenaga Kerja	72
Tabel 4.2: Karakteristik Informan	76
Tabel 4.3: Karakteristik Informan Triangulasi	77
Tabel 4.4: Terapan <i>Seiri</i>	78
Tabel 4.5: Terapan <i>Seiton</i>	81
Tabel 4.6: Terapan <i>Seiso</i>	84
Tabel 4.7: Terapan <i>Seiketsu</i>	87
Tabel 4.8: Terapan <i>Shitsuke</i>	89
Tabel 4.9: Hasil terapan 5S	92
Tabel 4.10: Produktivitas	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Konsep 5S (5R)	28
Gambar 2.2: Proses Kegiatan Pemilahan (<i>Seiri</i>)	35
Gambar 2.3: Empat Langkah Ringkas	37
Gambar 2.4: Diagram Rapi (<i>Seiton</i>)	40
Gambar 2.5: Rancangan Tiga Langkah Resik (<i>Seiso</i>)	43
Gambar 2.6: Kerangka Teori	53
Gambar 3.1: Alur Pikir	55
Gambar 4.1: Denah PT. Fuji Presisi Tool Indonesia	68
Gambar 4.2: Proses Produksi	74
Gambar 4.3: Diagram Terapan 5S	94

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Lembar Penjelasan Calon Subjek	133
Lampiran 2: Persetujuan Keikutsertaan Penelitian	135
Lampiran 3: Hasil Wawancara	136
Lampiran 4: Lembar Observasi	189
Lampiran 5: Surat Keputusan Pembimbing	191
Lampiran 6: <i>Ethical Clearance</i>	192
Lampiran 7: Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Ilmu Keolahragaan	193
Lampiran 8: Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	194
Lampiran 9: Surat Keputusan Ujian Skripsi	195
Lampiran 10: Dokumentasi	196

DAFTAR DOKUMENTASI

	Halaman
Gambar 1: Wawancara dengan <i>HRD Manager</i>	197
Gambar 2: Bukti Persetujuan Ketua Komite 5S sebagai informan	197
Gambar 3: Wawancara dengan salah satu anggota Komite 5S	198
Gambar 4: Bukti Persetujuan salah satu pekerja sebagai informan	198
Gambar 5: Penyediaan tempat dan penataan alat	199
Gambar 6: Pemilahan dan Penataan alat bantu	199
Gambar 7: Penyediaan alat kebersihan dan tempat penyimpanan	200
Gambar 8: Tata letak (<i>layout</i>) bagian produksi	200
Gambar 9: Penyediaan tempat sampah sesuai jenisnya	201
Gambar 10: Mesin dengan oli yang berceceran	201

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan zaman semakin maju dan perkembangan teknologi yang semakin canggih menghasilkan berbagai inovasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang industri. Berkembangnya bidang industri di Indonesia turut memberikan lahan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia, tetapi banyaknya serapan tenaga kerja di Indonesia masih belum disandingkan dengan kepedulian akan keselamatan dan kesehatan kerja. Ancaman di tempat kerja di negara berkembang seperti Indonesia masih sangat tinggi, khususnya pada industri yang memiliki resiko kecelakaan tinggi seperti konstruksi dan manufaktur.

Berdasarkan Sensus Ekonomi tahun 2016 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) didapatkan hasil jumlah perusahaan di Indonesia tercatat sebanyak 26,7 juta. Angka tersebut meningkat dibanding dengan hasil Sensus Ekonomi tahun 2006 sebanyak 22,7 juta perusahaan. Sedangkan berdasarkan data Direktori Perusahaan Industri Manufaktur tahun 2017 terdapat 9.901 perusahaan manufaktur baru dan 425 perusahaan industri yang aktif kembali setelah beberapa tahun tidak aktif (Badan Pusat Statistik, 2017).

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2017), jumlah tenaga kerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada 2016 mencapai 120 juta orang. Adapun penyerapan tenaga kerja di sektor industri tercatat sebanyak 15 juta tenaga kerja dengan kontribusi terbesar berasal dari Jawa Barat dengan 3,98 juta pekerja (24,93%). Selanjutnya, diikuti oleh Jawa Tengah dengan 3,21 juta pekerja (20,16%), dan Jawa Timur dengan 2,94 juta pekerja (18,46%).

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2017) daerah di provinsi Jawa Barat yang merupakan kawasan industri adalah kabupaten Bekasi. Kawasan Industri di Kabupaten Bekasi merupakan kawasan industri terbesar di Asia Tenggara dengan jumlah pabrik mencapai lebih dari 4.500 unit. Salah satu industri yang berkembang pesat setiap tahunnya adalah industri manufaktur. Jumlah industri manufaktur di Kabupaten Bekasi menunjukkan kenaikan di setiap tahunnya. Pada tahun 2009 terdapat 788 industri, tahun 2010 sebanyak 813 industri, tahun 2011 mencapai 844 industri dan pada tahun 2013 sebanyak 907 industri.

Perusahaan yang bergerak dalam proses *manufacture* memerlukan sebuah iklim kerja yang baik karena di dalamnya terdapat sebuah proses produksi yang saling berkaitan antar lini. Proses produksi harus mengedepankan asas-asas efektifitas kerja, efisiensi, produktivitas dan keselamatan kerja agar produk yang dihasilkan adalah *machining* atau pemesinan. Dalam proses produksi terdapat pengerjaan dengan mesin bubut, *CNC*, *frais*, gerinda dan dibutuhkan ketelitian, keakuratan, ketepatan, dan kecepatan pendistribusian masing-masing komponen ke unit-unit produksi lain (Sandika, 2014).

Proses pembangunan yang belum seimbang antara peningkatan kesadaran kesehatan dan keselamatan kerja mengakibatkan bahaya dan risikonya terus meningkat. Untuk mendukung pekerjaan agar dapat dilakukan lebih mudah serta nyaman, salah satu yang harus dibangun adalah budaya kerja. Budaya Kerja dalam perusahaan perlu diciptakan dan dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan mendatang dalam menghadapi tantangan kemajuan industri (Rachmawati dkk, 2018).

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman harus dapat diusahakan agar para pekerja dapat melakukan pekerjaan tanpa mengalami gangguan. Rasa semangat dari para pekerja juga dapat timbul dari lingkungan kerja yang indah, nyaman, kondusif, dan penataan tempat kerja yang baik. Karena hal tersebut akan berdampak langsung dengan hasil produksi dan perkembangan perusahaan (Setyanto, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dkk. (2015) dampak yang diperoleh dari ketidakteraturan yang terjadi pada lingkungan kerja adalah pemborosan waktu proses yang berdampak pada penurunan kinerja dan pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Untuk menciptakan lingkungan yang bersih, rapi, aman dan nyaman sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja pasal 5 ayat (3) point (d) tentang tata laksana kerumahtanggaan, maka pemeliharaan ketatarumahtanggaan (*housekeeping*) yang baik perlu diterapkan di tempat kerja. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk menerapkan *housekeeping* dari Jepang yaitu penerapan program *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) sedangkan dalam bahasa Indonesia disingkat menjadi 5R yakni: Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin, meski dalam beberapa perusahaan tetap menggunakan kata 5S di tempat kerja. 5S merupakan salah satu budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan nilai tambah bagi instansi atau perusahaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyasmanu, dkk. (2016), dalam perusahaan manufaktur menurut hasil

penelitiannya perusahaan yang belum menerapkan 5S memiliki dampak yaitu waktu yang terbuang untuk mencari bahan baku yang dibutuhkan, dan 5S merupakan indikator pertama untuk menilai kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohd. Nizam Ab Rahman et al. (2010) pada perusahaan manufaktur dinyatakan bahwa penerapan 5S merupakan teknik yang efektif untuk meningkatkan standar data grafik kinerja lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta upaya dan partisipasi dari manajemen puncak adalah faktor kunci untuk menunjukkan keberhasilan penerapan 5S. Sedangkan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suwondo (2012), yang dilakukan pada berbagai perusahaan seperti perusahaan manufaktur mengenai Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S di Indonesia, menyatakan budaya kerja yang saat ini diakui sebagai yang terbaik adalah budaya kerja unggulan 5S dan penerapan 5S dapat meningkatkan mutu dan produktivitas, menghindari kecelakaan kerja, meningkatkan kinerja tim, peningkatan dan perbaikan kinerja yang berkelanjutan dan berperilaku positif serta langkah awal menuju perusahaan kelas dunia.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Waluyo (2011), penerapan 5S sangat penting dalam meningkatkan produktivitas terutama produktivitas tenaga kerja. Pada dasarnya 5S merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan dan kebersihan kerja, atau secara umum adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk di lingkungan bangunan gedung perkantoran, pabrik dan laboratorium.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah implementasi budaya 5S. Budaya 5S diimplementasikan sebagai upaya untuk

menumbuhkan budaya kerja yang sangat bermanfaat dan digunakan sebagai salah satu tool untuk meningkatkan mutu dan jaminan keamanan serta kesehatan produk (Rabily, 2014).

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan 5S sebagai budaya kerjanya adalah PT Fuji Presisi Tool Indonesia. PT Fuji Presisi Tool Indonesia (PT. FPI) merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi alat pemotong khusus, memberikan Semen *Carbide Cutting Tool*, Alat Pemegang, Jig, *Diamond Tool* dan lain-lain untuk pasar domestik dan ekspor. PT. FPI merupakan perusahaan Jepang dan merupakan anak perusahaan *Fuji Seiko Limited*, Jepang (Profil Perusahaan PT. FPI).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 2 Januari 2019 PT. Fuji Presisi Tool Indonesia memiliki bagian produksi dan bagian administrasi yang dalam prosesnya menggunakan teknologi canggih yang tidak terlepas dari risiko bahaya kecelakaan kerja. Sebagian besar tenaga kerja yang bekerja di bagian produksi maupun administrasi berhubungan dengan mesin-mesin dan peralatan yang merupakan faktor bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja. Tidak menutup kemungkinan bahwa adanya bahaya juga dapat ditimbulkan akibat dari mesin itu sendiri. Tata letak mesin, dan pemeliharaan yang tidak sempurna akan menimbulkan kondisi yang tidak aman. Oleh karena itu, diterapkan budaya kerja 5S dan dilakukan perbaikan secara terus-menerus (berkesinambungan) terhadap kegiatan *Kaizen* disamping itu perusahaan manufaktur Jepang tersebut menerapkan kedisiplinan karyawan dalam perbaikan produk atau barang di tempat kerja yang biasa disebut *gemba* (Profil PT. FPI).

Berdasarkan hasil data observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Ahli K3 pada 2 Januari 2019 di PT. Fuji Presisi Tool Indonesia merupakan perusahaan yang berkaitan dengan mesin dan alat bantu dalam membuat suatu barang produksi, untuk membuat satu barang produksi memerlukan 5-10 alat bantu dan 7-9 mesin, apabila dalam hal tersebut tidak dilakukan penataan alat bantu memerlukan waktu berapa lama untuk menemukan alat bantu tersebut dan membuat produktivitas menurun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2008), mengenai lama waktu pencarian peralatan sebelum dan sesudah penerapan metode 5R pada bengkel umum menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna maka dari itu disarankan untuk menerapkan 5R dalam perilaku sehari-hari.

Penerapan budaya 5S di perusahaan ini mengacu kepada UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja karena 5S adalah bagian untuk mencegah kecelakaan kerja. Berdasarkan data kecelakaan kerja yang terjadi di PT. FPI ini 50% dikarenakan oleh *human error*, karena pada saat melakukan proses kerja tidak mengikuti *Standar Operational Procedur* (SOP) yang ada. PT. FPI ini menggunakan alat bantu untuk menunjang segala aktivitas dalam proses produksinya dan pada masing-masing bagian. Berikut hasil observasi penerapan 5S di PT. FPI, Ringkas (*Seiri*) pemilihan barang yang tidak teratur di tempat kerja karena barang tersebut sering diperlukan dan dipergunakan, Rapi (*Seiton*) penataan terkait alat bantu dan barang produksi serta belum adanya denah tempat penyimpanan alat bantu, Resik (*seiso*) belum adanya kontes resik atau perlombaan mengenai 5S, Rawat (*Seiketsu*) standar penerapan mengenai 5S di perusahaan

belum dijelaskan, Rajin (*Shitsuke*) *training* 5S hanya dilakukan satu kali oleh HRD dan tidak menyeluruh ke seluruh karyawan melainkan hanya kepada pimpinan kerja dan kepala Zona Tanggung Jawab 5S.

Masalah budaya kerja akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas berkaitan dengan penerapan Budaya 5S maka penulis akan melakukan penelitian terkait terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatkan Produktivitas berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah Umum

“Berapa persentase terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018?”

1.2.2 Rumusan Masalah Khusus

1. “Berapa persentase terapan *seiri* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia?”
2. “Berapa persentase terapan *seiton* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia?”
3. “Berapa persentase terapan *seiso* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia?”
4. “Berapa persentase terapan *seiketsu* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia?”
5. “Berapa persentase terapan *shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia?”
6. “Bagaimana peningkatan produktivitas setelah penerapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* Pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persentase terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui berapa presentase terapan *seiri* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
2. Untuk mengetahui berapa presentase terapan *seiton* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
3. Untuk mengetahui berapa presentase terapan *seiso* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
4. Untuk mengetahui berapa presentase terapan *seiketsu* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
5. Untuk mengetahui berapa presentase terapan *shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
6. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan produktivitas setelah penerapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.

1.4 Manfaat

1.4.2 Untuk Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Menambah pustaka dan wawasan keilmuan terkait Budaya Kerja 5S di instansi yang merupakan dari disiplin ilmu di bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1.4.3 Untuk PT Fuji Presisi Tool Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan untuk pertimbangan yang bermanfaat kepada instansi perusahaan khususnya aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengenai penerapan metode 5S sebagai budaya kerja di PT Fuji Presisi Tool Indonesia.

1.4.4 Untuk Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi dan wawasan keilmuan mengenai penerapan budaya kerja 5S di tempat kerja.

1.4.5 Untuk Penulis

Sebagai penerapan pengetahuan, wawasan yang telah diperoleh pada saat perkuliahan mengenai penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan budaya 5S di PT Fuji Presisi Tool Indonesia.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1: Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Lidya Adityawati (Adityawati, 2018)	Analisis Implementasi 5S terhadap Kinerja Divisi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut, Surabaya	<i>Cross Sectional</i>	Penilaian lingkungan kerja, pengukuran kinerja sebelum dan sesudah penerapan 5S	Terdapat peningkatan pada nilai penerapan 5S walaupun belum terlalu signifikan
2.	Ferry Irawan (Irawan, 2011)	Penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5R) di Bagian Produksi dan Administrasi PT. Calvari Abadi Unit	<i>Cross Sectional</i>	Kebijakan Perusahaan, Partisipasi Tenaga Kerja	Belum adanya kebijakan tertulis tentang 5R, partisipasi tentang penerapan 5R di bagian produksi dan administrasi tergolong baik.

Lanjutan (Tabel 1.1)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		<i>Precat Concrete</i>			
3.	Endra Jamaludin (Jamaludin, 2008)	Perbedaan Lama Waktu Pencarian Peralatan Tangan Sebelum dan Sesudah Penerapan Metode 5R (Ringkas)	<i>Pre-experimental design</i> dengan rancangan <i>one-group pretest-posttest design</i>	Variabel Bebas : Penerapan Metode 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Variabel Terikat:	Ada perbedaan yang bermakna lama waktu pencarian peralatan tangan sebelum dan sesudah penerapan metode 5R pada bengkel umum
		Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada Bengkel Umum Sepeda Motor di Kecamatan Ungaran Barat		Lama Waktu, Pencarian Peralatan tangan Variabel Perancu: Kelelahan Kerja, Usia, Masa Kerja, Penyakit yang mempengaruhi kecepatan gerak.	sepeda motor di Kecamatan Ungaran Barat

Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Lokasi dan waktu penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian dengan judul yang sama belum pernah dilakukan di Kabupaten Bekasi.
2. Fokus Penelitian ini adalah terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fuji Presisi Tool Indonesia beralamat di Jalan Cisokan 2 Plot 3B, Sukaesmi, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

1.6.1 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada April-Mei 2019.

1.6.2 Ruang Lingkup Keilmuan

Penelitian ini memiliki ruang lingkup Ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya Keselamatan dan Kesehaan Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk meningkatkan *output* dengan memperkecil atau menghemat *input*. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap metode kerja yang digunakan oleh tenaga kerja. *Output* yang dihasilkan perusahaan dipengaruhi oleh pemborosan (*waste*) dalam proses produksi (Suseno, 2015).

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.21/MEN/IX/2009 Tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas, pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas.

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (Umar Husein, 2002):

1. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).
3. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang

berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasipenggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia, dan dijalankan oleh manusia. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan kecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya. Produktivitas merupakan cerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total (Bismala, 2014).

Program 5S diharapkan dapat menghilangkan pemborosan yang ada dapat diminimalkan sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan efektivitas dari perusahaan. Penerapan 5S dengan teknik yang baik di perusahaan merupakan persyaratan yang harus dilakukan untuk mencapai peningkatan produktivitas yang optimal (Osada, 2018).

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005), terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

(1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri pekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M (2007), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

2.1.1.1 Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai presetasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2.1.1.2 Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

2.1.1.3 Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005).

Menurut Henry Simamora (2004), faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu sebagai berikut:

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengentengkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun perbandingan perlu mempertimbangkan tingkatan daftar ususan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil parsial}}{\text{Masukan parsial}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas yang dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.3 Manfaat dari Penilaian Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
7. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004), faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja yang disebut dengan K3 Lingkungan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui pengendalian Lingkungan Kerja dan penerapan Higiene Sanitasi di Tempat Kerja (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5, 2018).

Pengusaha atau pengurus wajib untuk melaksanakan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja. Syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 (2018), syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja adalah pengendalian faktor fisika dan faktor kimia agar berada di bawah Nilai Ambang Batas (NAB), pengendalian faktor biologi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi kerja agar memenuhi standar, penyediaan fasilitas kebersihan dan sarana higiene di tempat kerja yang bersih dan sehat, serta penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi dan kewenangan K3 di bidang Lingkungan Kerja.

Pelaksanaan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja memiliki tujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dalam rangka mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kegiatan yang dilakukan sebagai pelaksanaan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja adalah pengukuran dan pengendalian lingkungan kerja serta penerapan higiene dan sanitasi (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 5, 2018).

2.2.1 Pengukuran dan Pengendalian Lingkungan Kerja

Pengukuran Lingkungan Kerja dilakukan untuk mengetahui tingkat pajanan faktor fisika, faktor kimia, faktor biologi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi terhadap tenaga kerja. Pengukuran lingkungan kerja dilakukan sesuai dengan metode uji yang ditetapkan Standar Nasional Indonesia. Apabila dalam hal metode uji belum ditetapkan dalam Standar Nasional Indonesia, pengukuran dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji lainnya yang sesuai dengan standar yang telah divalidasi oleh lembaga yang berwenang.

Pengendalian Lingkungan Kerja dilakukan agar penerapan faktor biologi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi memenuhi standar. Pengendalian lingkungan kerja dilakukan sesuai hirarki pengendalian meliputi upaya eliminasi, substitusi, rekayasa teknis, administrasi dan penggunaan alat pelindung diri. Upaya eliminasi merupakan suatu upaya untuk menghilangkan sumber potensi bahaya yang berasal dari bahan, proses, atau peralatan; upaya substitusi merupakan suatu upaya untuk mengganti bahan, proses atau peralatan dari yang berbahaya menjadi tidak berbahaya; upaya rekayasa teknis merupakan suatu upaya memisahkan sumber bahaya dari tenaga kerja dengan memasang sistem pengaman pada alat, mesin dan area kerja dengan memasang sistem pengaman pada alat, mesin dan area kerja; upaya administrasi merupakan upaya pengendalian dari sisi tenaga kerja agar dapat melakukan pekerjaan secara aman; penggunaan alat pelindung diri merupakan upaya penggunaan alat yang berfungsi untuk mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari sumber bahaya. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 (2018), pengukuran dan pengendalian lingkungan kerja meliputi beberapa faktor:

2.2.1.1 Faktor Fisika

Faktor fisika adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang bersifat fisika, yang disebabkan oleh penggunaan mesin, peralatan, bahan dan kondisi lingkungan disekitar tempat kerja yang dapat menyebabkan gangguan dan penyakit akibat kerja pada tenaga kerja, meliputi iklim kerja, kebisingan, getaran, radiasi gelombang mikro, Radiasi ultra ungu (*Ultra Violet*), radiasi medan magnet statis, tekanan udara, dan pencahayaan (Permenaker RI No 5, 2018).

2.2.1.2 Faktor Kimia

Faktor kimia adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang bersifat kimiawi, disebabkan oleh penggunaan bahan kimia dan turunannya di tempat kerja, meliputi kontaminan kimia di udara berupa gas, uap, dan partikulat (Permenaker RI No 5, 2018).

2.2.1.3 Faktor Biologi

Faktor biologi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang bersifat biologi, disebabkan oleh makhluk hidup meliputi hewan, tumbuhan dan produknya serta mikroorganisme yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja (Permenaker RI No 5, 2018).

2.2.1.4 Faktor Ergonomi

Faktor ergonomi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja, disebabkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja yang meliputi cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat terhadap tenaga kerja (Permenaker RI No 5, 2018).

2.2.1.5 Faktor Psikologi

Faktor psikologi adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas tenaga kerja, disebabkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Permenaker RI No 5, 2018).

2.2.2 Penerapan Higiene dan Sanitasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 (2018), higiene adalah usaha kesehatan preventif yang menitik beratkan kegiatan kepada usaha kesehatan individu maupun usaha pribadi di hidup manusia. Sedangkan untuk sanitasi adalah usaha kesehatan preventif yang menitikberatkan kegiatan kepada usaha kesehatan lingkungan hidup manusia. Penerapan higiene dan sanitasi meliputi:

2.2.2.1 Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja adalah bagian dari tempat kerja berupa gedung atau bangunan lain, gedung tambahan, halaman beserta jalan, jembatan atau bangunan lainnya yang menjadi bagian dari tempat kerja tersebut dan terletak dalam batas halaman perusahaan. Penerapan higiene dan sanitasi bangunan tempat kerja meliputi halaman, gedung dan bangunan bawah tanah. Setiap bagian memiliki kriteria masing-masing meliputi:

1. Kriteria halaman menurut Permenaker RI No 5 (2018), yaitu harus bersih, tertata, rapi, tidak becek, cukup luas untuk lalu lintas orang dan barang, jika terdapat saluran air pembuangan pada halaman, maka saluran air harus kuat serta air buangan harus mengalir tidak boleh tergenang.

2. Penerapan higiene dan sanitasi pada gedung meliputi dinding dan langit-langit, atap, dan lantai. Kriteria gedung berdasarkan Permenaker RI No 5 (2018), yaitu terpelihara dan bersih, kuat dan kokoh strukturnya, dan cukup luas sehingga memberikan ruang gerak paling sedikit dua meter persegi per orang.
3. Penerapan higiene dan sanitasi pada bangunan bawah tanah termasuk untuk memastikan bahwa bangunan bawah tanah harus mempunyai struktur yang kuat, mempunyai sistem ventilasi udara, mempunyai sumber pencahayaan, dan mempunyai saluran pembuangan air yang mengalir dan baik, serta bersih dan terawat dengan baik.

2.2.2.2 Fasilitas Kebersihan

Fasilitas kebersihan harus disediakan pada setiap tempat kerja. Fasilitas kebersihan yang harus disediakan di dalam industri yaitu toilet dan kelengkapannya, loker dan ruang ganti pakaian, tempat sampah, serta peralatan kebersihan.

2.2.2.2.1 Toilet

Kriteria toilet menurut Permenaker RI No 5 (2018), yaitu harus bersih dan tidak menimbulkan bau, tidak ada lalat, nyamuk, atau serangga yang lainnya, tersedia saluran pembuangan air yang mengalir dengan baik, tersedia air bersih, dilengkapi dengan pintu, memiliki penerangan yang cukup, memiliki sirkulasi udara yang baik, dibersihkan setiap hari secara periodik, dan dapat digunakan selama jam kerja. Untuk kelengkapan fasilitas toilet terdiri dari jamban, air bersih yang cukup, alat pembilas, tempat sampah, tempat cuci tangan, dan sabun. Penempatan toilet antara laki-laki, perempuan dan penyandang cacat harus dipisah

dan diberikan tanda yang jelas. Sedangkan, untuk menjamin kecukupan kebutuhan jamban dengan jumlah tenaga kerja dalam satu waktu kerja, harus memenuhi ketentuan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 (2018), sebagai berikut:

1. Untuk 1 (satu) sampai 15 (lima belas) orang = 1 (satu) jamban;
2. Untuk 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) orang = 2 (dua) jamban;
3. Untuk 31 (tiga puluh satu) sampai 45 (empat puluh lima) orang = 3 (tiga) jamban;
4. Untuk 46 (empat puluh enam) sampai 60 (enam puluh) orang = 4 (empat) Jamban;
5. Untuk 61 (enam puluh satu) sampai 80 (delapan puluh) sampai 80 (delapan puluh) = 5 (lima) jamban;
6. Untuk 81 (delapan puluh satu) sampai 100 (seratus) orang = 6 (enam) jamban; dan
7. Setiap penambahan 40 (empat puluh) orang ditambahkan 1 (satu) jamban.

Sedangkan, untuk kriteria toilet dalam area konstruksi atau tempat kerja sementara dalam peturasan sudah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja pasal 34 meliputi:

1. Untuk 1 (satu) sampai 19 (sembilan belas) orang = 1 (satu) jamban;
2. Untuk 20 (dua puluh) sampai 199 (seratur sembilan puluh sembilan) orang = 1 (satu) jamban dan 1 (satu) peturasan untuk setiap 40 (empat puluh) orang;
3. untuk 200 (dua ratus) orang atau lebih = 1 (satu) jamban dan 1 (satu) peturasan untuk setiap 50 (lima puluh) orang.

2.2.2.2.2 *Loker atau Ruang Ganti Pakaian*

Tenaga kerja dalam perusahaan tertentu dapat diwajibkan menggunakan pakaian kerja sesuai dengan syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan. Pakaian kerja tersebut disediakan oleh pengurus dan pakaian kerja hanya digunakan selama bekerja. Pengurus harus menyediakan ruang ganti pakaian yang bersih, terpisah antara laki-laki dan perempuan serta pemakaiannya harus diatur agar tidak berdesakan. Ruang ganti pakaian harus tersedia tempat menyimpan pakaian(loker) untuk setiap pekerja yang terjamin keamanannya.

2.2.2.2.3 *Tempat Sampah dan Peralatan Kebersihan*

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 (2018), kriteria dari tempat sampah yaitu terpisah dan diberikan label untuk sampah organik, non organik, dan bahan berbahaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dilengkapi dengan penutup dan terbuat dari bahan kedap air; dan tidak menjadi sarang atau binatang serangga yang lain.

2.2.2.3 *Kebutuhan Udara*

Tenaga kerja untuk melakukan jenis pekerjaan administratif, pelayanan umum dan fungsi manajerial harus memenuhi kebutuhan udara yang sehat dan bersih. Kebutuhan udara ditentukan oleh suhu, kelembaban, kadar oksigen, dan kadar kontaminan udara. Untuk kriteria dari masing-masing indikator sudah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja pasal 40.

2.2.2.4 Tata Laksana Kerumahtangan (*Housekeeping*)

Pengusahaan atau pengurus harus melaksanakan ketatarumahtangan dengan baik di tempat kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun (2018) pasal 43 ketatarumahtangan yang baik adalah meliputi:

1. Memisahkan alat, perkakas, dan bahan yang diperlukan atau digunakan;
2. Menata alat, perkakas, dan bahan sesuai dengan posisi yang ditetapkan;
3. Membersihkan alat, perkakas dan bahan secara rutin;
4. Menetapkan dan melaksanakan prosedur kebersihan, penempatan dan penataan untuk alat, perkakas, dan bahan;
5. Mengembangkan prosedur kebersihan, penempatan dan penataan untuk alat, perkakas, dan bahan.

2.2.2.4.1 *Pengertian Houskeeping*

Menurut International Labour Organization (1998), rumah tangga berhubungan erat dengan tempat kerja yang umumnya mencakup kebersihan, kerapian atau keadaan secara keseluruhan. *Housekeeping* merupakan prasarana penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan pencegahan kecelakaan kerja. *Housekeeping* tentu tidak hanya menyangkut kebersihan melainkan menjaga tempat kerja agar selalu rapi dan teratur, memelihara lantai dan ruangan agar bebas dari bahaya tergelincir serta memindahkan material berbahaya dan bahan yang memiliki potensi bahaya seperti tata letak (*layout*) ruang kerja secara keseluruhan, penandaan koridor/gang penyediaan fasilitas penyimpanan, dan pemeliharaan. *Housekeeping* yang baik merupakan pencegahan dasar akan bahaya kebakaran dan kecelakaan kerja (Irawan, 2011).

Housekeeping yang efektif dapat mengeliminasi beberapa bahaya di tempat kerja dan membantu penyelesaian pekerjaan secara aman. *Housekeeping* yang buruk secara frekuensi berkontribusi pada kecelakaan dengan menimbulkan bahaya terselubung yang dapat menyebabkan *injury* atau cedera (Irawan, 2011).

2.3 Budaya Kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S)

Budaya Kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) merupakan suatu budaya kerja perusahaan yang terunggul di dunia saat ini. Budaya kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) merupakan ilmu yang sangat perlu untuk dipelajari, dalam pengembangan suatu perusahaan atau organisasi (Universitas, Sekolah, Partai, dll), untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, menciptakan manusia yang berdisiplin tinggi, menghargai waktu, pekerja keras, teliti, berorientasi sukses, hemat, dan bersahaja, suka menabung dan investasi, berorientasi kepada Integritas dan hal yang positif lainnya (Suwondo, 2012).

Budaya kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) merupakan budaya unggulan yang dikembangkan di Jepang. Hal tersebut mendorong bangsa Jepang selalu memiliki komitmen tinggi pada setiap pekerjaannya. Setiap pekerjaan harus dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu dan sesuai jadwal, agar tidak menimbulkan pemborosan biaya. Jika tepat waktu sesuai jadwal, maka penyelesaian pekerjaan terhambat dan menimbulkan kerugian. Perusahaan di Jepang menerapkan peraturan “Tepat Waktu” (Suwondo, 2012).

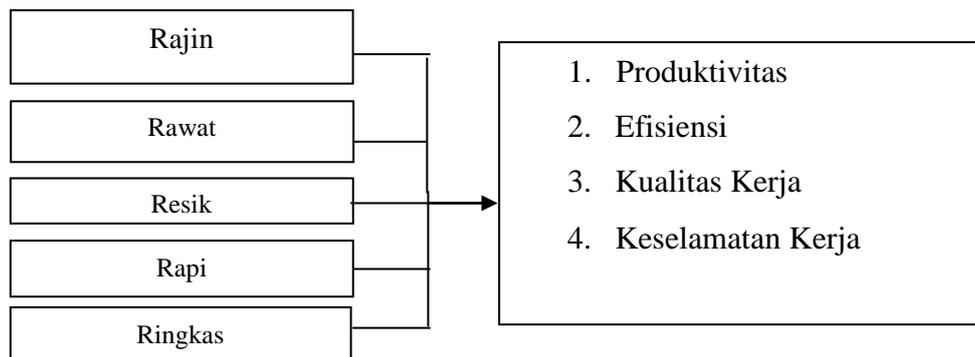
2.3.1 Pengertian Budaya *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S)

Salah satu konsep budaya industri adalah *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*. Konsep ini sederhana namun mudah dipahami dan merupakan langkah awal penyebarluasan budaya industri. Kegiatan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu,*

Shitsuke dapat dilihat sebagai kegiatan pertama untuk membiasakan diri bekerja dengan standart. Dengan menerapkan prinsip “*A Place For Everything In This Place*” maka setiap anggota organisasi dibiarkan bekerja dalam lingkungan kerja dengan standar tempat yang jelas (Irawan, 2011).

Konsep 5S yaitu singkatan dari *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin (5R) merupakan sebuah konsep sederhana namun sering diabaikan. *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* merupakan sistem yang berasal dari Jepang yang merupakan dasar dari segala program peningkatan mutu dan produktivitas sebuah perusahaan. Tempat kerja yang bersih, nyaman, serta teratur dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Suasana nyaman di tempat kerja dapat mendorong semangat tenaga kerja yang akan berpengaruh terhadap produktivitas (Christian, 2018).

Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memberlakukan tempat kerja secara benar. Menurut Jahja (1995), tempat kerja yang tertata rapi, bersih, dan tertib memudahkan pekerjaan perorangan. Dengan kemudahan bekerja ini, 4 bidang sasaran pokok industri berupa efisiensi kerja, produktivitas kerja, kualitas kerja, dan keselamatan kerja dapat dipenuhi. Budaya 5S merupakan 5 (lima) tahap yang tidak dapat dipisahkan dalam pekerjaan sehari-hari. *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* merupakan budaya bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Program 5S akan memberi manfaat yang jelas, bukan hanya untuk perusahaan namun juga bagi pekerja. Pelaksanaan budaya 5S mempermudah pekerja dalam mempelajari teknik yang dengan menggunakan 5S pola pikir dan mental pekerja disiapkan menurut Jahja (1995), konsep 5S adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1: Konsep *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S)
 Sumber: Jahja (1995)

Efisiensi kerja berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang sehemat mungkin dan menghasilkan barang atau jasa. Penghematan sumber daya secara sempit diartikan penghematan benda fisik, diartikan juga dengan pemotongan biaya. Dalam kenyataan, sumber daya waktu yang lebih penting sering dilupakan. Sumber daya waktu merupakan sumber daya yang tak dapat disimpan atau dipindahkan. Waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin dan pemborosan dihapuskan. Industri tidak akan berhasil tanpa pengelolaan waktu (Jahja, 1995).

Produktivitas memiliki pengertian meningkatkan nilai tambah pada hasil kerja. karyawan yang produktif adalah karyawan yang dapat menghasilkan nilai tambah sebesar mungkin dari masukan yang memadai. Kegiatan membawa barang tidak melakukan perubahan pada bentuk maupun fungsi barang, hanya memindahkan saja. Banyak pemborosan yang dilakukan, sementara kegiatan bernilai tambah justru dilupakan. Kegiatan bernilai tambah dalam bekerja pada umumnya hanya merupakan sebagian kecil dari seluruh kegiatan. Pemborosan kerja harus dicari dan ditemukan untuk kemudian dihapuskan. Konsep *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* merupakan langkah awal dalam menemukan kegiatan tak bernilai tambah dan pemborosan (Jahja, 1995).

Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan, selain merugikan perusahaan, barang yang rusak atau mesin yang terhenti, waktu yang hilang dan peralatan yang rusak dan sebagainya. Akibatnya kecelakaan kerja moral, semangat kerja, dan ketenangan karyawan terganggu. Keselamatan kerja berkaitan dengan proses melakukan kerja secara aman dan selamat. Disinilah peran *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* sebagai sarana atau metode meningkatkan keamanan bekerja (Jahja, 1995).

Membangun industri harus dilandasi dengan budaya *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*, karena industri mempunyai landasan yang kokoh dan siap menghadapi tantangan persaingan. Pabrik tersebut telah memiliki basis budaya industri yang benar, kuat, dan siap untuk berkembang secara sehat.

2.3.2 Tujuan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*

Tujuan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* di tempat kerja menurut Osada (2018), adalah sebagai berikut:

2.3.2.1 Keamanan

Selama puluhan tahun, kedua kata pemilahan dan penataan menjadi ciri khas yang mencolok pada poster-poster dan surat kabar bahkan di perusahaan-perusahaan kecil. Karena keamanan sangat penting, dan sebaliknya pemilahan dan penataan sangat penting untuk keamanan, maka kedua istilah ini harus diulang terus-menerus untuk menjamin bahwa pesan yang disampaikan diterima oleh setiap orang.

2.3.2.2 Mengutamakan tempat kerja yang tersusun rapi

Hal yang lebih penting yaitu harus memperhatikan hal-hal kecil yang tampaknya tidak berarti tetapi membuat perbedaan. Itulah sebabnya mengapa

mengutamakan pentingnya tempat kerja yang tersusun rapi. Tempat kerja yang menerapkan 5S dengan teliti tidak perlu terus-menerus membicarakan keamanan, dan kecelakaan industri yang dialaminya akan lebih sedikit ketimbang pabrik yang hanya mengutamakan peralatan dan prosedur yang sedemikian aman sehingga tidak mungkin gagal.

2.3.2.3 Efisiensi

Pemilahan dan penataan tidak membuat banyak perbedaan jika memiliki semua waktu didunia ini. Tetapi hal ini sangat berarti bila bekerja menurut jadwal yang ketat.

2.3.2.4 Mutu

Elektronik dan mesin modern memerlukan tingkat presisi dan kebersihan yang sangat tinggi, untuk menghasilkan output yang baik. Berbagai gangguan yang kecil dapat berakibat terhadap penurunan mutu dari output yang dihasilkan.

2.3.2.5 Kemacetan

Perusahaan yang tidak menerapkan 5R akan menghadapi berbagai masalah kemacetan mulai dari mesin yang disebabkan kotoran yang mengendap ataupun kemacetan dalam kepala karyawan, harus kita sadari bahwa ingatan seseorang bisa saja salah, maka daripada itu diperlukan berbagai petunjuk yang melengkapi keterbatasan seorang manusia dalam menjalankan tugasnya.

2.3.3 Manfaat *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*

Program 5S merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memberlakukan tempat kerjanya secara benar. Jika tempat kerja tertata rapi, bersih dan tertib maka kemudahan bekerja dapat diciptakan. Kemudahan dalam

bekerja bukan hanya untuk perusahaan dan tenaga kerjapun mendapatkan manfaatnya. Menurut Suwondo (2012), manfaat yang diperoleh dengan melaksanakan 5S di tempat kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja tim.
2. Tempat kerja yang lebih bersih, rapi dan teratur.
3. Lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.
4. Penggunaan ruang kerja secara optimal.
5. Mempermudah pemeliharaan rutin.
6. Mengadakan standar kerja yang jelas.
7. Kendali persediaan yang lebih efektif.
8. Mengurangi biaya operasional.
9. Meningkatkan citra perusahaan.
10. Mengurangi keluhan pelanggan.

2.3.4 Kegiatan Penerapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*

Setiap bagian pada proses *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* adalah yang penting. Setiap langkah memiliki potensi bahaya. Oleh karena itu, sebaiknya dimulai dengan sesuatu yang sederhana. Begitu banyak teori tentang 5S yang sudah dijelaskan namun tidak akan ada artinya bila tidak diikuti dengan penerapan. Terdapat 2 (dua) jenis kegiatan dalam pengembangan budaya 5S di tempat kerja. Pertama, kegiatan kampanye yang menandai dimulainya 5S. Disusul dengan kegiatan kedua sebagai tindak lanjut memelihara kondisi 5S yang sudah mulai berkembang.

2.3.4.1 Kegiatan Kampanye *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*

Berbagai acara yang diselenggarakan pada kampanye 5S misalnya penyuluhan dan penjelasan terkait 5S oleh pimpinan, penetapan Hari Ulang Tahun (HUT) 5S, diskusi mengenai 5S, perlombaan poster tema 5S, kontes 5S antar tempat kerja atau kampanye foto temuan 5S (Jahja, 1995).

2.3.4.2 Komite Pemeriksaan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*

Pembentukan suatu komite pemeriksaan 5S berguna untuk menangani tugas-tugas pemeriksaan berkala pada setiap tempat kerja. Komite ini dapat menegur daerah yang belum menerapkan 5S, di samping itu mereka juga dapat memberikan penghargaan bagi unit kerja yang menerapkan 5S dengan efektif. Biasanya, hasil penilaian komite 5S diperagakan disertai foto tempat kerja dan komentar dari komite 5S. Hasil penilaian ini merupakan umpan balik bagi para karyawan tentang daerah kerja mereka. Pemberian penghargaan pada unit kerja dengan penerapan budaya kerja 5S terbaik.

Foto terkait tempat kerja diambil pada setiap pemeriksaan berkala dan dapat diperagakan beserta nilainya, merupakan suatu catatan historis dari suatu tempat kerja. peragaan foto tempat kerja secara berurutan di papan informasi tempat kerja, dapat berdampak sangat positif. Karyawan dapat melihat sejarah perkembangan tempat kerjanya (Jahja, 1995).

2.3.4.3 Perlengkapan yang Memadai

Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke tidak dapat terlaksana bila sarana yang dibutuhkan seperti rak barang, cat tanda pembatas atau sapu dan kain pel tak tersedia di tempat kerja. Dukungan pimpinan perusahaan tampak secara jelas dan tegas, bila ia memberikan dukungan penuh pada penyediaan sarana yang dibutuhkan ini (Jahja, 1995).

2.3.4.4 Kehadiran Atasan di Tempat Kerja

Keteladanan atasan ternyata sangat berpengaruh bagi karyawan. Pimpinan yang tak acuh, tak pernah meninjau tempat kerja dan tak memperdulikan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* menjadi teladan buruk. Sebaliknya seorang manajer yang selalu memberi contoh positif akan menjadi teladan bagi bawahannya. Kehadiran atasan di tempat kerja merupakan pemacu semangat bagi seluruh karyawan (Jahja, 1995).

Program *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* dapat berjalan dengan baik apabila dilaksanakan oleh seluruh pekerja, baik itu manajemen tingkat atas, menengah maupun bawah. Agar dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan, pihak top management harus mendukung sepenuhnya program 5S, dengan kata lain komitmen perusahaan dibutuhkan untuk pelaksanaan program 5S. Tanpa adanya dukungan dari perusahaan, penerapan program 5S sangat sulit untuk dapat berhasil. Keteladanan atasan sangat berpengaruh bagi karyawan. Pimpinan yang tak acuh, tidak pernah meninjau tempat kerja dan tidak memperdulikan 5S menjadi teladan yang buruk. Sebaliknya apabila seorang manajer yang selalu memberikan contoh positif akan menjadi teladan bagi bawahannya. Kehadiran atasan di tempat kerja merupakan pemacu semangat bagi seluruh karyawan (Jahja, 1995).

2.4 Penerapan Budaya Kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*

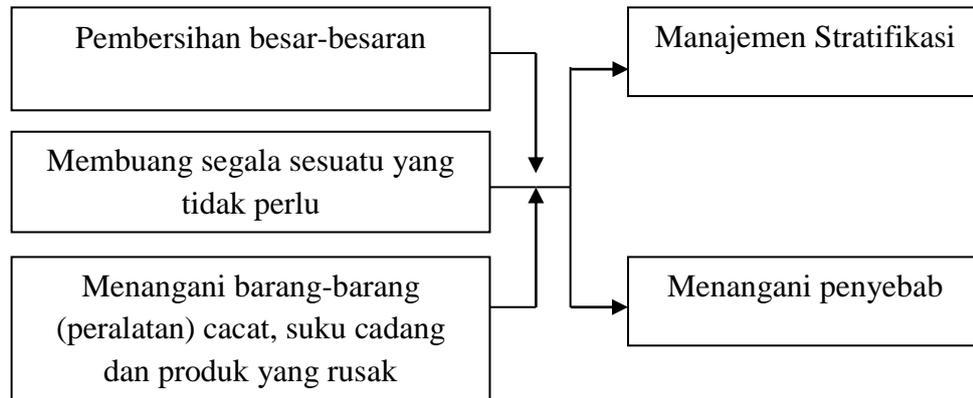
2.4.1 Ringkas (*Seiri*)

Istilah *seiri* atau ringkas yaitu mengatur segala sesuatu, pemilahan sesuai dengan aturan atau prinsip tertentu. Pemilahan berarti membedakan antara yang

diperlukan dengan yang tidak diperlukan, mengambil keputusan yang tegas dan menerapkan manajemen stratifikasi untuk membuang yang tidak diperlukan. Lebih menitikberatkan kepada manajemen stratifikasi dan mencari penyebab-penyebabnya untuk menghilangkan yang tidak diperlukan tanpa menimbulkan masalah (Osada, 2018).

Pemilahan merupakan hal terpenting dalam segala sesuatu yang kita kerjakan. Langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan membuat daftar persediaan barang (peralatan), memutuskan mana yang penting dan mana yang sangat penting, kemudian menyiapkan manajemen *stratifikasi* berdasarkan prioritas, membuang barang (peralatan) persediaan yang kurang laku atau membuat perubahan barang (peralatan) yang kurang diperlukan atau membedakan antara yang penting dan tidak penting di tempat kerja (Osada, 2018).

Pada manajemen *stratifikasi* mencakup memutuskan pentingnya suatu barang (peralatan), mengurangi persediaan barang (peralatan) yang tidak diperlukan, sekaligus memastikan bahwa barang (peralatan) yang diperlukan disimpan dalam jarak dekat supaya lebih efisien maka kunci pokok manajemen *stratifikasi* yang baik adalah kemampuan untuk membuat keputusan tentang frekuensi pemakaiannya dan memastikan bahwa barang (peralatan) yang tidak diperlukan disimpan jauh-jauh begitu pula sebaliknya. Pada kegiatan manajemen *stratifikasi* klasifikasi dapat dilakukan sehingga untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2: Proses kegiatan pemilahan (*Seiri*)

Sumber: Osada (2018)

Kegiatan *seiri* (ringkas) memiliki azas pemilihan yang dapat dilakukan. Berikut merupakan tabel azal pemilihan:

Tabel 2.1: Azas Pemilahan

No	Derajat Kebutuhan	Frekuensi Pemakaian	Metode Penyimpanan
1.	Rendah	Barang yang tidak dipergunakan tahun lalu Barang yang hanya dipergunakan sekali dalam waktu 6-12 bulan terakhir	Buang Simpan jauh-jauh
2.	Rata-rata	Barang yang hanya dipergunakan sekali dalam waktu 6-12 bulan terakhir. Barang yang dipergunakan lebih dari sekali dalam satu bulan terakhir.	Simpan ditengah-tengah tempat kerja.
3.	Tinggi	Barang yang dipergunakan sekali dalam seminggu Barang yang dipergunakan sekali dalam sehari Barang yang dipergunakan sekali dalam satu jam.	Simpan dekat dengan orang yang menggunakannya atau simpan dikantong baju atau celana operator.

Sumber: Sikap Kerja 5S, Osada T, 2018

Tempat kerja harus bebas dari semua benda yang tidak diperlukan dalam bekerja. Tempat bekerja ringkas dengan “menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan dari tempat kerja”. Barang yang diperlukan dan tidak diperlukan dibiarkan bercampur-baur mengakibatkan bekerja menjadi makin sulit karena banyaknya hambatan fisik. Disingkirkannya barang yang tidak diperlukan dari tempat kerja merupakan formula ringkas. Pekerja akan lebih leluasa bekerja, bebas gerak tanpa terhalang berbagai barang. Mobilitas karyawan ditempat kerja menjadi makin tinggi sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah.

Apabila kecelakaan kerja terjadi semua pihak dirugikan, perusahaan mengalami gangguan produktivitas karena penurunan semangat kerja. Karyawan pada dasarnya ingin bekerja baik, bukan mempertaruhkan keselamatannya. Adanya berbagai barang yang tak dibutuhkan di tempat kerja menghalangi lalu lintas barang maupun orang. Lintasan aliran kerja menjadi rancu dan makin jauh dengan berbagai macam barang. Barang melebihi kapasitas dan berserakan di jalur lintasan menghambat aliran kerja dan aliran produksi. Barang-barang yang tidak dibutuhkan disingkirkan dari tempat kerja akan lebih baik produktif karena transport dan aliran kerja makin lancar.

Untuk mencapai ringkas, pimpinan perlu turun melihat langsung keadaan tempat kerja, berbagai barang yang tak jelas statusnya ditanyakan langsung pada karyawan di tempat kerja. Program kegiatan meringkas tempat kerja ini dapat dilakukan secara serempak dengan komando dari pimpinan perusahaan. Program meringkas tempat kerja dapat diterapkan melalui empat langkah yaitu penyeragaman pengertian, kegiatan meringkas, pemeriksaan berkala, dan pelembagaan kegiatan ringkas melalui lembar periksa.



Gambar 2.3: Empat langkah Ringkas

Sumber: Osada (2018)

Pelaksanaan awal kegiatan ringkas dilakukan secara serempak untuk membangkitkan semangat tinggi. Hari dan jam tertentu dijadwalkan sebagai saat awal dimulainya kegiatan ringkas. Pemeriksaan berkala harus diterapkan mengikuti kegiatan awal ringkas. Tempat kerja perlu diperiksa agar barang-barang tidak berguna tidak kembali muncul di tempat kerja. Kehadiran pemimpin akan sangat berpengaruh. Menurut Suwondo (2012), keuntungan dari kegiatan *seiri* atau ringkas sebagai berikut :

2.4.1.1 Kuantitatif

1. Penghematan pemakaian ruangan;
2. Persediaan dan produk barang yang bermutu;
3. Kecepatan waktu pencarian barang/dokumen yang dibutuhkan.

2.4.1.2 Kualitatif

1. Tempat kerja lebih aman;
2. Suasana kerja lebih nyaman;
3. Mencegah tempat/alat/bahan menjadi rusak lebih awal.

2.4.2 Rapi (*Seiton*)

Seiton memiliki arti menyimpan barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Ini merupakan cara untuk menghilangkan proses pencarian (Osada, 2018).

Prinsip utama kerja rapi adalah “setiap barang yang berada di tempat mempunyai tempat yang pasti”. Tempat kerja yang rapi maka risiko kehilangan barang akan berkurang. Kesan rapi ditempat kerja akan memberikan kenyamanan kerja sehingga berdampak positif bagi mental karyawan menjadi tekun bekerja dan lebih produktif. Manfaat besar dari rapi ditempat kerja berkaitan erat dengan produktivitas, efisiensi maupun kualitas kerja. Menurut Jahja (1995), tempat kerja yang rapi dapat diciptakan dengan lima langkah menuju rapi yaitu:

2.4.2.1 Pengelompokkan Barang

Terdapat 2 (dua) pengelompokkan barang yang dapat dilakukan yaitu:

1. *Uniform* yaitu barang yang sama dikelompokkan pada tempat yang sama.
2. *Fungsional* yaitu barang yang meskipun berlainan jenis diletakkan pada tempat yang sama dengan alasan urutan maupun fungsi penggunaan yang bersamaan.

2.4.2.2 Persiapan Tempat Penyimpanan

Penempatan kelompok barang dipertimbangkan berdasarkan dua pertimbangan umum, yaitu *volume* (dimensi ruang yang dibutuhkan) dan *frekuensi* (sering tidaknya) penggunaan barang yang dalam prosedur kerja. Tempat yang cukup besar sebaiknya digunakan pada barang yang memiliki volume besar dan begitu pula sebaliknya.

2.4.2.3 Pembatas tempat

Tanda batas yang jelas pada lokasi penempatan barang berfungsi membatasi tempat barang dan mempercepat penemuan barang. Pembatas fisik seperti sekat lemari, rak pagar, tembok dan sebagainya dapat berfungsi sebagai pembatas tempat. Namun, bila pembatas itu belum ada buatlah garis pembatas dengan menggunakan cat. Garis pembatas tempat kondisi kelebihan barang dapat segera diketahui.

Tabel 2.2: Karakteristik Garis Pembatas pada Tempat Kerja

Jenis (1)	Warna (2)	Lebar (cm) (3)	Catatan (4)	
Garis pemisah	Kuning	10	Garis tidak putus	
Tempat keluar masuk	Kuning	10	Garis putus	
Tanda pintu terbuka	Kuning	10	Garis putus	
Garis arus lalu lintas	Kuning	10	Panah	
Pola selang-seling	Kuning	10	Garis-garis	
Garis penyimpanan	Sedang dikerjakan	Putih	5	Garis lurus
	meja kerja,	Putih	5	Garis bersudut
	asbak dsb			
	Barang cacat	Putih	5	Garis putus

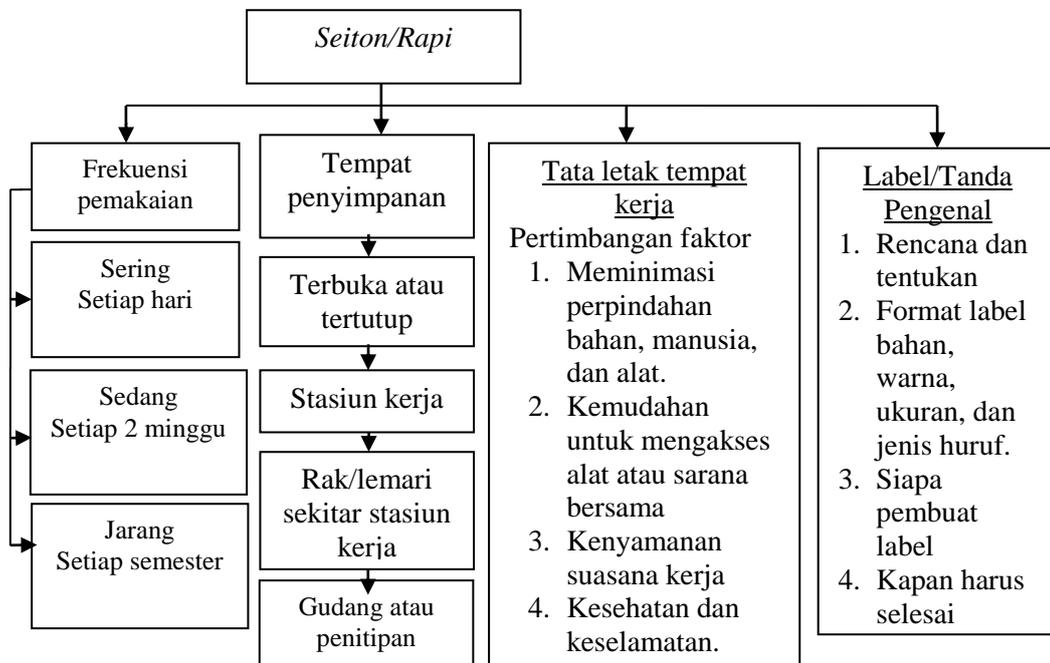
Sumber: Sikap Kerja 5S, Osada T, 2018

2.4.2.4 Label Pengenal Barang

Label pengenal barang berisi keterangan nama atau kode barang, lokasi dan sebagainya. Label tercantum pada barang dan juga tertempel pada tempat, sehingga peruntuk lokasi jelas. Penggunaan nomor kode, bentuk label, warna dan sebagainya dapat mempermudah kesempatan pengenalan barang.

2.4.2.5 Denah lokasi barang

Denah dan indeks daftar isi ini menggambarkan peruntukan lokasi tempat barang ditempat kerja. Denah ini merupakan standar peletakan barang. Hal ini penting guna memudahkan dan mempercepat proses pencarian kembali dan setiap orang akan mengetahui dimana letak barang yang dicari. Langkah dalam pelaksanaan *seiton* (rapi) menurut Osada (2018), yaitu:



Gambar 2.4: Diagram Seiton (Rapi)

Sumber: Jahja (1995)

Menurut Suwondo (2012), *seiton* atau rapi memiliki keuntungan sebagai berikut:

2.4.2.6 Kuantitatif

1. Kendali persediaan dan produk secara efisien.
2. Waktu pencarian yang cepat.
3. Proses kerja yang lebih cepat.
4. Menghindari kesalahan.
5. Meminimalkan terjadinya kehilangan peralatan.

2.4.2.7 Kualitatif

1. Suasana kerja akan lebih nyaman.
2. Mendidik dan meningkatkan disiplin karyawan.
3. Memacu karyawan, agar terus menghasilkan ide yang kreatif.
4. Moral karyawan menjadi lebih tinggi.
5. Merasa aman di tempat kerja.
6. Menerapkan *First In First Out* (FIFO).

2.4.3 Resik (*Seiso*)

Istilah *seiso* atau resik ini memiliki arti membersihkan barang-barang agar menjadi bersih. Dalam istilah ini, sebagai contoh membuang sampah, kotoran dan benda-benda asing serta membersihkan segala sesuatu. Pembersihan merupakan salah satu bentuk dari pemeriksaan. Mengutamakan pembersihan sebagai pemeriksaan terhadap kebersihan dan menciptakan tempat kerja yang tidak memiliki cacat dan celah (Osada, 2018).

Tempat kerja perlu resik karena pengaruh terhadap produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja sangatlah jelas. Selain itu, tempat kerja yang resik juga menimbulkan perasaan aman dan nyaman. Prinsip resik adalah “bersihkanlah segala sesuatu yang ada di tempat kerja”. Segala sesuatu di tempat kerja meliputi mesin, alat kerja, meja, kursi, lantai, dinding, lemari rak, selokan, dan atap atau plafon. Resik dapat diterapkan secara sistematis melalui empat langkah yang diterapkan pada awal kondisi resik maupun guna menjaganya menurut Jahja (1995), empat langkah menuju resik adalah sebagai berikut:

2.4.3.1 Sarana kebersihan tempat kerja

Sarana kebersihan juga harus dianggap sebagai alat kerja para karyawan yang disediakan ditempat kerja. Alat kebersihan ditempatkan secara memadai dengan tanda batas dan label pengendal yang sesuai.

2.4.3.2 Pembersihan tempat kerja

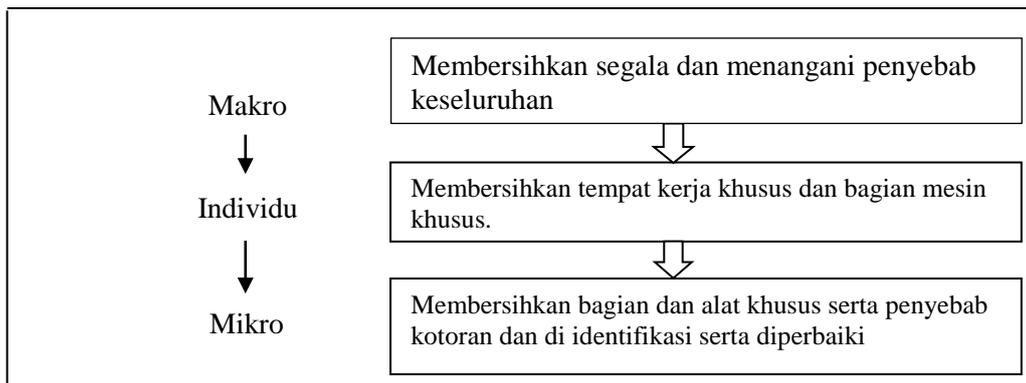
Pola gotong-royong dan kerja bakti serempak dapat diterapkan untuk resik di tempat kerja. Dengan pola kerja bakti tekad untuk menjadikan resik di tempat kerja dikukuhkan. Para tenaga kerja yang akan dilibatkan hendaknya sudah memberikan penyuluhan mengenai maksud dan tujuan pembersihan tempat kerja secara lengkap serta dilakukan secara periodik.

2.4.3.3 Pelestarian resik di tempat kerja

Hambatan yang sering terjadi dalam penerapan resik adalah tenaga kerja menganggap resik merupakan tanggung jawab petugas kebersihan (*cleaning service*). Mereka lupa bahwa membersihkan berarti memeriksa dan orang yang tahu keadaan tempat kerja adalah tenaga kerja itu sendiri. Upaya-upaya yang biasa dilakukan dalam pelestarian resik di tempat kerja yaitu:

1. Menghilangkan atau mencegah sumber kotoran;
2. Melakukan pemeriksaan berkala dan lembar periksa;
3. Keteladanan pimpinan atau atasan;
4. Dilakukan lomba antar bagian.

Menurut Osada (2018), secara umum terdapat tiga langkah pembersihan yang benar. Yang pertama adalah aktivitas tingkah makro membersihkan segala sesuatu dan mencari cara untuk dapat menangani penyebab keseluruhan yang berkaitan dengan keseluruhan gambaran. Kedua yaitu tingkat individual, adalah mengenai tempat kerja khusus dan mesin khusus. Ketiga tingkat mikro, dimana suku cadang dan alat khusus dibersihkan dan penyebab kotoran dicari dan diperbaiki.



Gambar 2.5: Rancangan Tiga Langkah *Seiso* (Resik)

Sumber: Osada (2018)

Menurut Osada (2018), dalam menjalankan kegiatan *seiso* (resik), setiap orang sebaiknya mengamalkan janji *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* sebagai berikut:

1. Tidak akan membuat barang menjadi kotor;
2. Tidak akan membiarkan barang berserakan;
3. Tidak akan menumpahkan sesuatu;
4. Segera membersihkan barang yang kotor;
5. Menulis kembali tulisan yang telah terhapus;
6. Menempelkan kembali pengumuman yang terlepas.

2.4.4 Rawat (*Seiketsu*)

Seiketsu memiliki arti terus menerus dan secara berulang-ulang memelihara pemilahan, penataan dan pembersihan yang telah dilaksanakan. Dengan demikian, pemantapan mencakup kebersihan pribadi dan kebersihan lingkungan (Osada, 2018).

Kemungkinan utama rawat di tempat kerja adalah “semua orang mempunyai kesempatan memperoleh yang dibutuhkan di tempat kerja, tepat waktu”. Bila semua orang di tempat kerja dapat memperoleh informasi yang

dibutuhkan pada saatnya maka kondisi yang tidak pasti dan resiko dapat dihilangkan. Tempat kerja yang terawat mengurangi kesalahan dan penyimpangan kerja. Sasaran rawat yang lebih utama adalah kualitas yang tinggi karena mengurangi kesalahan dan keselamatan kerja makin baik.

Seiketsu (Rawat) sedikit berbeda dibanding dengan R lain. Menurut Jahja (1995), lima langkah rawat yang dapat dilakukan di tempat kerja yaitu:

2.4.4.1 Penentuan Butir Kendali

Butir kendali yang akan diperagakan perlu digali dari pemikiran para tenaga kerja di tempat kerja. Mereka hendaknya diajak serta memikirkan manajemen informasi di tempat kerjanya. Selanjutnya, prioritas dari tiap butir kendali dipertimbangkan. Kajilah sasaran pemantapan, pertimbangkanlah kaitannya dengan kebutuhan operasional dan mulai dari yang sederhana.

2.4.4.2 Penetapan Kondisi Tidak Wajar

Penetapan rumusan kondisi wajar dan tidak wajar dari butir kendali terpilih diselidiki kriteria wajar dan tidak wajar ini hendaknya dirumuskan secara seksama. Pertimbangkan dengan melibatkan semua orang sehingga pengertian seragam dapat disepakati, karena pengertian seragam meningkatkan komitmen untuk menjaga bersama kondisi rawat.

2.4.4.3 Rencana Mekanisme Penyimpanan

Penerapan peragaan fisik sederhana seperti papan peraga atau kartu dapat dilakukan sebagai pilihan awal sederhana. Selanjutnya bila tuntunan tempat kerja menghendaki dapat pula diterapkan peragaan elektronik berupa lampu peraga atau sirine.

2.4.4.4 Tindak Lanjut Penyimpanan

Perkiraan tentang jenis tindak lanjut hendaknya dipikirkan. Ketidakwaian umumnya diatasi sesegera mungkin dengan pemberhentian produksi dan mencari ketidakwaian tersebut.

2.4.4.5 Pemeriksaan Berkala

Mekanisme pantau akan sia-sia dan berkurang maknanya bila tenaga kerja dan manajemen masih bersikap tidak peduli atas kehadirannya. Pemeriksaan berkala dan lembar diperiksa diperlukan untuk menjaga berbagai mekanisme pantau.

Kegiatan *seiketsu* ini adalah untuk menjaga sesuatu yang terorganisir, tertata dan bersih dalam arti merawat apa yang sudah ada. Tujuan dari *seiketsu* (rawat) standar manajemen untuk memelihara *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*, melakukan inovasi dengan "*visual management*" atau control visual. Menurut Osada (2018), untuk memberikan gambaran tentang berbagai jenis peragaan control visual yang dibutuhkan, sebagai berikut:

1. Peragaan untuk membantu orang mencegah membuat kesalahan operasi
2. Waspada terhadap bahaya
3. Indikasi dimana barang harus diletakkan
4. Penandaan peralatan
5. Peringatan untuk berhati-hati dan cara operasi
6. Instruksi

Menurut Osada (2018), dalam manajemen visual, metode yang dapat digunakan adalah:

1. Label, peralatan harus diberi label dengan nama dan fungsinya. Hal ini bertujuan untuk setiap barang.

2. Minyak pelumas, setiap wadah harus diberi label dengan jenis (mutu) minyak, warna dan keterangan sehingga mudah dimengerti.
3. Label manajemen presisi, yaitu menunjukkan derajat presisi, tingkat manajemen dan periode waktunya.
4. Label pemeriksaan tahunan, yaitu menunjukkan kapan harus diperiksa. Label harus ditempelkan pada setiap peralatan.
5. Label temperatur, yaitu hal yang dapat dilakukan untuk menunjukkan derajat panas, termasuk label khusus dan pewarnaan.
6. Label tanggung jawab, yaitu menunjukkan siapa yang bertanggung jawab atas sesuatu.
7. Label lain, yaitu label yang dapat digunakan yang menunjukkan kegunaan dari barang agar menarik perhatian orang untuk memperhatikan keamanan dari barang tersebut.
8. Label daerah pada meteran, yaitu menjelaskan tentang daerah yang berbahaya.
9. Tanda cocok, yaitu dengan membuat garis pada mesin dan pada baut atau sekrup agar dapat diketahui dengan jelas kapan baut atau sekrup diputar atau dikencangkan.
10. Tanda posisi, yaitu gagasan yang baik untuk memberikan tanda posisi kecil dimana barang disimpan. Tanda telapak kaki untuk tanda dimana orang harus berdiri. Buat tanda dilantai untuk menunjukkan daerah berbahaya. Buat garis untuk menunjukkan dimana alat harus berhenti. Pasang berbagai tanda visual sehingga setiap orang dapat melihat apa yang sedang terjadi dan untuk mengantisipasi apa yang akan terjadi kemudian.

2.4.5 Rajin (*Shitsuke*)

Menurut Osada (2018), rajin memiliki arti disiplin pribadi. Orang yang mempraktikkan ringkas, rapi, resik, dan rawat secara terus menerus dan menjadikan kegiatan ini sebagai kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari dapat menyebut dirinya memiliki disiplin pribadi. Pembentukan kebiasaan tidak terlalu sulit dengan cara berikut ini:

1. Biasakan (sistematis) perilaku jika menginginkan hasil yang baik.
2. Perbaiki komunikasi dan pelatihan untuk memperoleh mutu yang terjamin
3. Atur supaya setiap orang mengambil bagian dan setiap orang melakukan sesuatu, kemudian mengimplementasikannya.
4. Atur segala sesuatu sehingga setiap orang merasa bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.

Prinsip rajin di tempat kerja adalah Prinsip rajin di tempat kerja adalah “Lakukan apa yang dilakukan dan jangan melakukan apa yang tidak boleh dilakukan”. Secara sistematis Jahja (1995), berpendapat bahwa empat langkah menuju rajin yaitu:

2.4.5.1 Penetapan target bersama

Mengadakan pertemuan berkala para tenaga kerja di tempat kerja, ajak tenaga kerja untuk ikut memikirkan kebiasaan positif yang perlu dikembangkan. Tentukan bersama berbagai target kebiasaan yang perlu diperbaiki. Berikan leluasa bagi tenaga kerja untuk mengemukakan pendapat dan bersedialah untuk mendengarkan mereka.

2.4.5.2 Teladan positif dari atasan

Atasan merupakan pantauan bagi bawahannya, oleh karena itu atasan harus konsekuen dalam mematuhi dan menghormati semua aturan yang ada.

2.4.5.3 Pembinaan hubungan antara tenaga kerja

Tenaga kerja tidak saling menyapa di tempat kerja adalah gejala buruk, karena sopan santun dan keramahan antar sesama tidak terjalin. Sekedar mengucapkan salam merupakan sikap yang saling menghargai. Kebiasaan ini menjadi pelumas dalam hubungan kerja disamping itu juga memberikan rasa aman dan rasa diterima bagi para tenaga kerja.

2.4.5.4 Kesempatan belajar bagi tenaga kerja

Seringkali tenaga kerja hanya diwajibkan bekerja secara rutin sesuai dengan perintah atasannya, tenaga kerja tidak diberikan petunjuk lanjutan mengenai makna yang dikerjakannya. Kebiasaan ini sering menimbulkan rasa bosan dalam bekerja, mereka memerlukan wawasan pengalaman baru guna memperkaya makna kehidupan pribadinya dan menumbuhkan kebanggaan profesi dalam dirinya.

2.4.6 Peraturan terkait Penerapan Budaya Kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5S)*

2.4.6.1 Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Penerapan tempat kerja yang sehat, aman dan nyaman diperlukan peraturan dan prosedur pelaksanaannya, diantaranya di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada Bab III Pasal 3 butir syarat-syarat keselamatan kerja menyatakan tentang:

2.4.6.1.1 *Pasal 3, menyebutkan:*

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. Memberikan alat-alat perlindungan diri kepada para pekerja;
3. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
4. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
5. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya (UU RI No. 1 Tahun 1970).

2.4.6.1.2 *Pasal 2 ayat 3, menyebutkan:*

Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dan pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan (UU RI No. 1 Tahun 1970).

2.4.6.2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.01/MEN/1980

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Konstruksi Bangunan pada Bab II, disebutkan pasal-pasal yang menyatakan sebagai berikut:

2.4.6.2.1 *Pasal 5, menyebutkan:*

1. Di setiap tempat kerja harus dilengkapi dengan sarana untuk keperluan keluar masuk dengan aman.

2. Tempat-tempat kerja, tangga-tangga, lorong-lorong dan gang-gang tempat orang bekerja atau sering dilalui, harus dilengkapi dengan penerapangan yang cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Semua tempat kerja harus mempunyai ventilasi yang cukup sehingga dapat mengurangi bahaya debu, uap, dan bahaya lainnya (Permenakertrans No. PER/01/MEN/1980, 1980).

2.4.6.2.2 *Pasal 6*

Kebersihan dan kerapian di tempat kerja harus dijaga sehingga bahan-bahan yang berserakan, bahan-bahan bangunan, peralatan dan alat-alat kerja tidak merintangangi atau menimbulkan kecelakaan (Permenakertrans No. PER/01/MEN/1980, 1980).

2.4.6.2.3 *Pasal 8*

Semua peralatan sisi-sisi lantai yang terbuka, lubang-lubang di lantai yang terbuka, atap-atap atau panggung yang dapat dimasuki, sisi-sisi tangga yang terbuka, semua galian-galian dan lubang-lubang yang dianggap berbahaya harus diberi pagar atau tutup pengaman yang kuat (Permenakertrans No. PER/01/MEN/1980, 1980).

2.4.6.3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 Tahun 2018

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, disebutkan pasal-pasal yang terkait sebagai berikut:

2.4.6.3.1 *Pasal 36, menyebutkan:*

1. Tenaga kerja dalam perusahaan tertentu dapat diwajibkan memakai pakaian pekerjaan sesuai syarat K3 yang ditetapkan.
2. Pakaian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disediakan oleh pengurus.
3. Dalam hal tenaga kerja menggunakan pakaian kerja hanya selama bekerja, pengurus harus menyediakan ruang ganti pakaian yang bersih, terpisah antara laki-laki dan perempuan serta pemakaiannya harus diatur agar tidak berdesakan.
4. Ruang ganti pakaian harus tersedia tempat menyimpan pakaian/loker untuk setiap Pekerja yang terjamin keamanannya (Permenaker RI No. 5, 2018).

2.4.6.3.2 *Pasal 37, menyebutkan:*

4. Tempat sampah dan peralatan kebersihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (3) huruf c harus disediakan pada setiap Tempat Kerja.
5. Tempat sampah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit harus:
 - 1) Terpisah dan diberikan label Terpisah dan diberikan label untuk sampah organik, non organik, dan bahan berbahaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 2) Dilengkapi dengan penutup dan terbuat dari bahan kedap air
 - 3) Tidak menjadi sarang lalat atau binatang serangga yang lain (Permenaker RI No. 5, 2018).

2.4.6.3.3 *Pasal 43, menyebutkan:*

1. Pengusaha dan/atau pengurus harus melaksanakan ketatarumahtanggan dengan baik di Tempat Kerja.

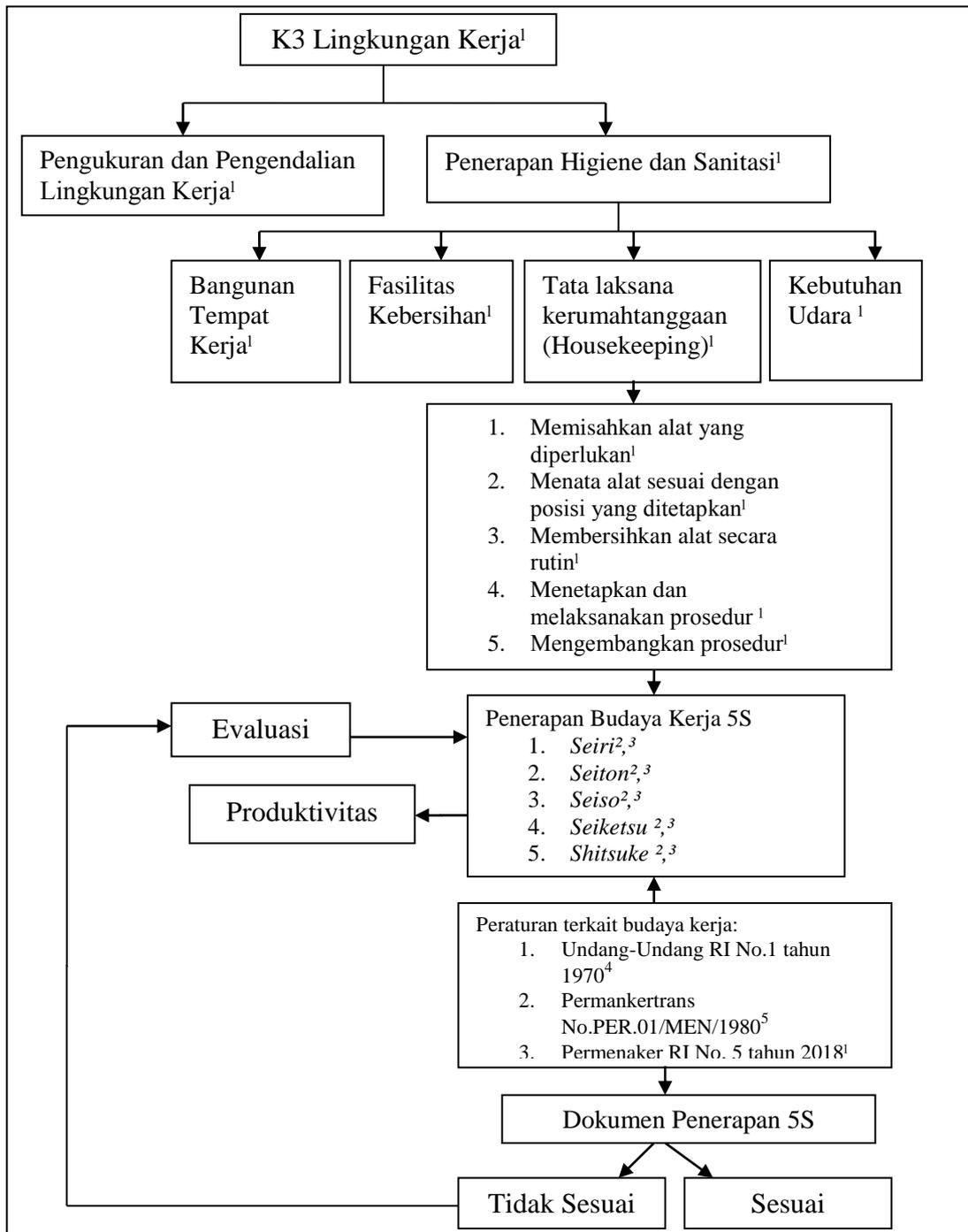
2. Ketatarumahtangan sebagaimana yang dimaksud ayat (1) meliputi upaya:
 - 1) Memisahkan alat, perkakas, dan bahan yang diperlukan atau digunakan
 - 2) Menata alat, perkakas, dan bahan sesuai dengan posisi yang ditetapkan
 - 3) Membersihkan alat, perkakas, dan bahan secara rutin
 - 4) Menetapkan dan melaksanakan prosedur kebersihan, penempatan dan penataan untuk alat, perkakas, dan bahan
 - 5) Mengembangkan prosedur kebersihan, penempatan dan penataan untuk alat, perkakas, dan bahan (Permenaker RI No. 5, 2018).

2.3.6.3.4 *Pasal 44, menyebutkan:*

1. Alat kerja, perkakas, dan bahan harus ditata dan disimpan secara rapi dan tertib untuk menjamin kelancaran pekerjaan dan tidak menimbulkan bahaya kecelakaan.
2. Bahan disimpan di gudang dan diberi label yang jelas untuk membedakan barang-barang tersebut (Permenaker RI No. 5, 2018).

2.5 Kerangka Teori

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.6: Kerangka Teori

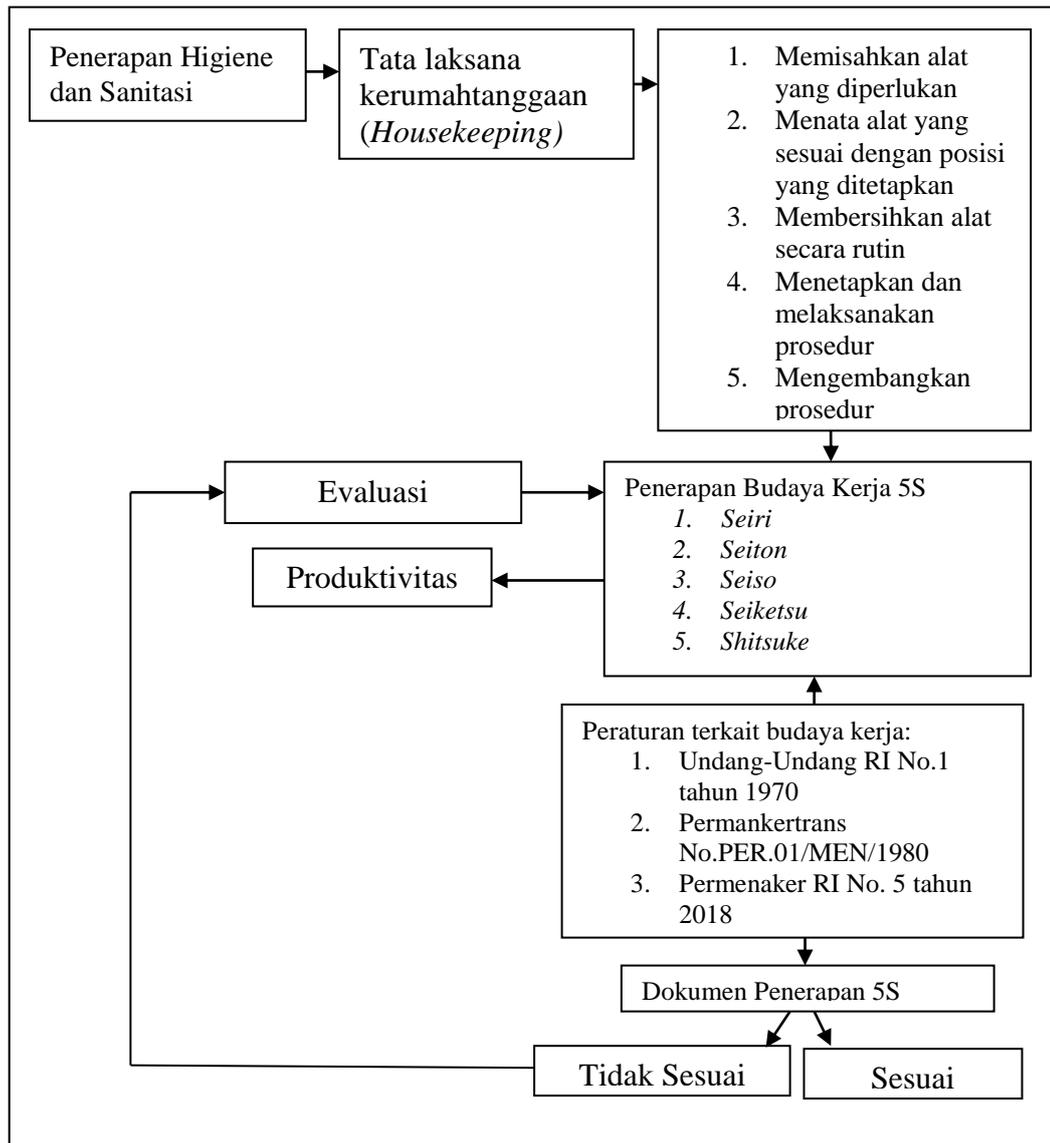
(Sumber: ¹Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5, 2018; ²Osada, 2018; ³Jahja, 1995; ⁴Undang-Undang Nomor 1, 1970; ⁵Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.01/MEN, 1980)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Alur Pikir

Alur pikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Alur Pikir

3.2 Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), fokus penelitian merupakan pokok masalah yang bersifat umum, yang diperoleh setelah penelitian melakukan *grand tour*

observation dan *grand question*. Menurut Moloeng (2010), fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan mana yang tidak relevan. Fokus penelitian ini adalah adalah terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) pada PT Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018. Gambaran penerapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S) dilihat dari indikator penerapan *Seiri, Seito, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan.

3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moloeng, 2010).

Penelitian ini merupakan penelitian observasional yang bersifat deskriptif yang menggambarkan suatu keadaan tertentu yaitu dengan berinteraksi pada informan dengan menggunakan pedoman wawancara dan lembar observasi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain *cross*

sectional karena penelitian ini dilakukan secara serentak dalam satu waktu tertentu (Notoatmodjo, 2010).

3.4 Sumber Informasi

3.4.1 Informan

Penentuan informan yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teknik *purpose sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2016).

3.4.1.1 Informan Utama (*Key Informant*)

Informan utama adalah informan yang memiliki pengalaman dan mengerti dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya mengenai *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S), yang termasuk dalam informan utama adalah:

3.4.1.1.1 Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

Panitia Pembina dan Kesehatan Kerja (P2K3) merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk saling mengembangkan kerjasama. Berikut merupakan kriteria dari P2K3 yang dapat dijadikan sebagai informan adalah sebagai berikut:

1. Lebih mengetahui kondisi aktual di lapangan terkait mekanisme budaya kerja 5S.
2. Pihak yang melakukan inspeksi di lapangan yang berkaitan dengan budaya kerja 5S.
3. Bertanggung jawab atas penerapan budaya 5S.

3.4.1.1.2 Komite *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (5S)

Komite 5S merupakan organisasi yang dibentuk untuk menangani masalah tentang budaya kerja 5S. Adapun ciri dari anggota komite 5S yang dijadikan sebagai informan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai yang bertanggung jawab atas penerapan 5S.
2. Pihak yang melakukan inspeksi lapangan yang berkaitan dengan budaya kerja 5S.
3. Lebih mengetahui tentang penerapan 5S di lapangan.

3.4.1.1.3 Karyawan

Kriteria dari karyawan yang dapat dijadikan informan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan atau pekerja di PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
2. Memahami seluruh proses kerja.
3. Karyawan terlibat dalam kegiatan yang diteliti.
4. Mempunyai waktu untuk diwawancarai.

3.4.1.2 Informan Triangulasi

Informan triangulasi dalam penelitian ini adalah:

3.4.1.2.1 HRD Manajer

Kriteria HRD manajer untuk dijadikan informan adalah sebagai berikut:

1. Lebih mengetahui semua kebijakan dan komitmen yang berkaitan dengan budaya kerja 5S.
2. Bertanggung jawab atas seluruh kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan budaya kerja 5S.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan dengan pencatatan dan pelaporan mengenai data tentang gambaran umum PT. Fuji Presisi Tool Indonesia, laporan perusahaan, laporan *safety patrol*, laporan kecelakaan kerja, dan dokumen lain yang mendukung terkait dengan penerapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5S)*.

3.5 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengambilan Data

3.5.1 Instrumen Penelitian

Pada penelitian kualitatif terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Menurut Notoatmodjo (2010), instrumen penelitian adalah alat yang akan digunakan untuk membantu proses pengumpulan data. Instrumen penelitian yaitu perangkat yang digunakan untuk mengungkapkan data adalah sebagai berikut:

3.5.1.1 *Human Instrumen*

Penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Penelitian kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode

kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2016).

Peneliti kualitatif sebagai *human instrumen*, memiliki fungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan menarik simpulan atas temuannya (Sugiyono, 2016).

Menurut Sugiyono (2016), dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara.

Adapun ciri-ciri umum *human instrument* mencakup segi responsive, dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan, serta memanfaatkan kesempatan mencari respon yang tidak lazim atau idiosinkratik (Moleong, 2010).

3.5.1.2 Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara ialah berisi daftar pertanyaan atau topik yang akan didiskusikan oleh pewawancara dengan responden. Validasi pedoman wawancara dilakukan dengan menyerahkan pedoman wawancara kepada pihak yang mengerti dan menguasai masalah penelitian ini untuk dikoreksi poin mana saja yang harus ditambah atau dikurangi. Pihak yang akan melakukan validasi terhadap pedoman wawancara yang digunakan adalah Komite 5S yang lebih mengetahui penerapan 5S di perusahaan.

Agar hasil wawancara dapat terekam dengan baik dan peneliti memiliki bukti hasil telah melakukan wawancara kepada informan, maka diperlukan bantuan alat-alat dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Lembar catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan hasil wawancara dengan sumber data.
2. Alat perekam: berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan dengan sumber data atau informan. Alat yang digunakan untuk merekam dalam penelitian ini adalah menggunakan *handphone*.
3. Kamera: berfungsi untuk memotret ketika sedang melakukan pembicaraan dengan informan dapat meningkatkan keabsahan penelitian karena peneliti benar-benar melakukan pengumpulan data. Kamera ini adalah kamera *handphone*

3.5.1.3 Lembar Observasi

Lembar observasi digunakan saat pengamatan di lapangan. Lembar observasi pada penelitian ini dibuat berdasarkan masing-masing langkah dan kegiatan 5S yang ada di PT. FPI. Lembar observasi ini berfungsi untuk mencatat hasil observasi apakah proses penerapan 5S sesuai dengan langkah kegiatan 5S yang semestinya.

3.5.2 Teknik Pengambilan Data

3.5.2.1 Wawancara

Menurut Moloeng (2010), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, dimana pihak pewawancara

(*interviewer*) adalah seseorang yang mengajukan pertanyaan, sedangkan pihak terwawancara (*interviewee*) adalah seseorang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-dept interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara (Mekar, 2013).

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2016), wawancara terdiri dari beberapa macam yaitu wawancara terstruktur, semistruktur, dan tidak terstruktur. Sedangkan, dalam penelitian ini menggunakan wawancara semistruktur dimana jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara jenis ini memiliki tujuan yaitu untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat, dan ide-idenya. Wawancara dilakukan kepada responden yang telah ditentukan orangnya dan dilakukan setelah pewawancara meminta waktu terlebih dahulu, kapan, dan dimana bisa melakukan wawancara.

3.5.2.2 Observasi

Observasi atau pengamatan adalah suatu prosedur yang berencana, yaitu meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah dan taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Observasi bukan hanya mengunjungi, melihat atau menonton, tetapi disertai dengan pencatatan (Notoatmodjo, 2010).

Menurut Sugiyono (2010), Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif yang bersifat pasif. Teknik observasi ini dilakukan oleh peneliti yang datang ke tempat kegiatan orang yang diamati, namun peneliti tidak ikut serta atau terlibat langsung dalam kegiatan tersebut. Di dalam penelitian ini, peneliti hanya mengamati kegiatan yang dilakukan oleh orang yang diamati dan mengisi panduan observasi yang sudah disediakan.

3.5.2.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2016), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa. Sedangkan dokumen yang berbentuk karya misalnya gambar, patung, film. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dokumentasi pada penelitian ini, berisi indikator yang akan diteliti dibandingkan atau dibuktikan dengan studi dokumen yang ada di perusahaan, seperti literatur, profil perusahaan, catatan pelaporan yang ada di perusahaan, laporan safety patrol, dan berbagai macam dokumen lain yang mendukung terkait dengan penerapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5S)*.

3.6 Prosedur Penelitian

Pada penelitian kualitatif terdapat tiga (3) tahap dalam melakukan penelitian, tahapan-tahapan tersebut adalah pra lapangan/pras penelitian, kegiatan lapangan/pelaksanaan penelitian dan pasca penelitian/analisis data. Prosedur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Tahap Pra Lapangan

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini sebagai berikut :

1. Menetapkan lokasi atau tempat penelitian di PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
2. Mengurus perijinan untuk penelitian di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaa, dan PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
3. Pengurusan surat ijin pengambilan data dari Universitas Negeri Semarang (UNNES) untuk instansi yang dituju (PT. Fuji Presisi Tool Indonesia).
Penyerahan surat dari UNNES ke PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
4. Melakukan studi pendahuluan melalui data sekunder berupa dokumen-dokumen perusahaan, melakukan observasi lapangan dan wawancara di PT. Fuji Presisi Tool Indonesia.
5. Mempersiapkan rancangan penelitian.
6. Menyusun Proposal Skripsi.
7. Membuat instrumen penelitian dan menyiapkan perlengkapan untuk penelitian.
8. Pengurusan surat ijin penelitian dan ijin pengambilan data.

3.6.2 Tahap Kegiatan Lapangan

1. Melakukan pengecekan perlengkapan penelitian dan kondisi lapangan.
2. Melakukan penelitian.

3. Melakukan observasi pada jam kerja.
4. Melakukan studi dokumentasi perusahaan.
5. Melakukan wawancara mendalam yang dilakukan setelah janji dengan para informan sesuai dengan waktu senggang mereka.

3.6.3 Tahap Analisis Data

1. Melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi.
2. Melakukan analisa data.
3. Menyusun laporan penelitian.
4. Membuat kesimpulan dan rekomendasi yang disusun dalam laporan.

3.7 Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependendability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2016).

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber, berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan waktu (Sugiyono, 2016). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data (Sugiyono, 2016).

3.7.2 Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, untuk mengecek data wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar (Sugiyono, 2016).

3.8 Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengelompokkan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit menyusun ke dalam pola.

$$\% \text{ Point kesesuaian} = \frac{\text{Jumlah poin yang sesuai} \times 100\%}{\text{Total poin}}$$

Menurut Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Teknik analisis data yaitu sebagai berikut :

3.8.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, oleh karena itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Sifat data yang diperoleh masih kompleks dan rumit serta perlu dilakukan analisis data. Reduksi data adalah proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan

mentransformasi data kasar yang muncul dari catatan di lapangan dengan mengurangi hal-hal yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2016).

3.8.2 Sajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif berbentuk uraian singkat yang bersifat naratif. Uraian singkat yang bersifat naratif dibuat dalam beberapa alinea, bagan, dan tabel. Penyajian data memberikan data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, dan semakin mudah dipahami. Data juga dapat berbentuk grafik, matriks, *chart*, dan lain sebagainya yang mudah dipahami terkait apa yang terjadi dan merencanakan kegiatan selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami (Sugiyono, 2016).

3.8.3 Penarikan Simpulan (Verifikasi)

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan saat mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Demikian kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah tetapi mungkin juga tidak karena dalam penelitian kualitatif rumusan masalah masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan (Sugiyono, 2016).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Penelitian yang berjudul “Terapan *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 tahun 2018”, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Total presentase terapan *seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke* pada PT. Fuji Presisi Tool Indonesia adalah 77,8% yang berdasarkan kriteria termasuk dalam kategori baik.
2. Terapan *Seiri* yang sudah sesuai dan sudah dipenuhi sebesar 60%, dan untuk yang belum ada dan sesuai pada aspek pemberian label merah pada barang, mesin yang sudah tidak digunakan.
3. Terapan *Seiton* yang sudah sesuai dan sudah dipenuhi sebesar 87,5%, dan yang sudah ada namun belum dipenuhi pada aspek pemberian label pada masing-masing alat bantu.
4. Terapan *Seiso* semua aspek sudah dipenuhi dan sesuai yaitu sebesar 100%.
5. Terapan *Seiketsu* yang sudah sesuai dan sudah dipenuhi sebesar 83,3%, dan belum adanya standar pada warna garis diarea kerja.
6. Terapan *Shitsuke* yang sudah dipenuhi dan sudah sesuai sebesar 66,7%, dan belum diadakannya training terkait penerapan 5S.
7. Komponen produktivitas sebelum diterapkannya budaya kerja 5S yaitu pada tahun 2000 waktu yang dibutuhkan 30 menit untuk masing-masing hasil produksi, pada tahun 2000-2015 budaya kerja yang diterapkan hanya *Seiri* dan *Seiton*.

8. Komponen produktivitas setelah diterapkannya budaya kerja 5S yaitu pada tahun 2016 berlakunya budaya kerja 5S, pengefesiensian waktu untuk masing-masing hasil produksi menjadi 20 menit, lingkungan kerja menjadi lebih rapi, lebih ringkas, dan lebih bersih. Semakin efektif proses produksi barang sesuai dengan deadline sehingga semakin bertambah 10-15% pesanan yang masuk setiap bulannya.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian tentang terapan *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke*, saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan adalah sebagai berikut:
 1. Untuk terapan *seiri* yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Membuat kebijakan khusus terkait budaya kerja 5S berupa SOP yang ditanda tangani oleh pimpinan tertinggi perusahaan dan disosialisasikan kepada seluruh pekerja.
 - 2) Membuat identitas berupa label merah (*red tag*) pada mesin atau barang yang sudah tidak digunakan lagi.
 2. Untuk terapan *Seiton* dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Pemberian label pada alat, barang, perkakas yang ada dibagian produksi yang belum diberikan label atau penamaan.
 3. Untuk terapan *Seiso* dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Diadakannya lomba terapan 5S untuk memperingari bulan K3 dan memberikan hadiah untuk lines yang memenuhi kriteria.
 4. Untuk terapan *Seiketsu* dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Penyusunan standar garis warna yang digunakan pada area produksi sesuai dengan peraturan dan disusun menjadi satu dokumen.

- 2) Pemberian sanksi untuk para pekerja yang tidak melaksanakan budaya kerja 5S berupa teguran hingga SP 1 atau pemberian penghargaan berupa bonus fee kepada line yang menerapkan budaya kerja 5S sesuai dengan yang kriteria yang ditentukan oleh komite 5S.
5. Untuk terapan *Shitsuke* dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Diadakannya pelatihan atau training terkait budaya kerja 5S pada seluruh karyawan bukan hanya pada pimpinan perusahaan yang dilaksanakan 1 tahun sekali dengan model bergantian untuk masing-masing karyawan.
 6. Melakukan perbaikan secara terus menerus terkait penerapan *seiri*, *seiton*, *seiso*, *seiketsu*, *shitsuke* produktivitas yang dihasilkan terus meningkat lebih dari 10%.
2. Saran untuk pekerja adalah sebagai berikut:
 1. Untuk Terapan *Seiri* yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Pekerja memberikan label merah (*red tag*) pada mesin yang sudah tidak digunakan di bagian produksi.
 2. Untuk terapan *seiton* yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Mengembalikan setiap alat bantu yang digunakan saat bekerja ke tempat semula sesuai dengan label nama tersebut.
 3. Untuk terapan *seiso* yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Melakukan piket setiap hari selama 5-10 menit sebelum pergantian shift kerja.
 4. Untuk terapan *seiketsu* yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Melakukan kegiatan perawatan mesin yang dilakukan oleh bagian maintenance setiap 1 bulan sekali.
 5. Untuk terapan *shitsuke* yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) pekerja melakukan pelatihan terkait 5S yang diadakan oleh pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawati, Lidya. (2018). *Analisis Implementasi 5S Terhadap Kinerja Divisi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut, Surabaya. Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri, Vol. 6 No.7.*
- Badan Pusat Statistik, B. (2017). *Direktori Industri Manufaktur 2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia. diakses tanggal 10 Januari 2019.
- Bismala, Lila. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi*. Medan: UMSU Press.
- Christian, R. S. (2018). *Penerapan Evaluasi Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin PT. INKA (PERSERO) Madiun. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 7 (1), 11-19.*
- Chee, San Houa, et. al. (2018). *Implementation of 5S in Manufacturing Industry: A Case of Foreign Workers in Melaka. MATEC Web of Conference, 150, 05034*
- Cahyono, Yuli Tri Indira M., Lestyana. (2007). *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta*. Jurnal Akutansi dan Keuangan.
- Husein, Umar. (2002). *Riset SDM dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indonesia Labour Organization (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana untuk Produktivitas*. Jakarta: International Labour Office. Diakses tanggal 10 Januari 2019.
- Irawan, F. (2011). *Penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5R) di Bagian Produksi dan Administrasi PT. Calvari Abadi Unit Precast Concrete*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Irwan Budiono, dkk. (2012). *Pedoman Penyusunan Skripsi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang*. Semarang: Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat.
- Irwan Budiono, dll. (2017). *Pedoman Penyusunan Skripsi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang*. Semarang: Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat.

- Jahja, K. (1995). *5R (Ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) : Dasar Membangun Industri Kelas Dunia*. Jakarta Pusat: Productivity and Quality Management Consultants.
- Mekar, S. d. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, Aditya Saefulloh dkk. (2015). *Usulan Perbaikan Berdasarkan Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Untuk Area Kerja Lantai Produksi di PT. X*. *Reka Integra* 3 (4) Oktober, 219-229.
- Osada, T. (2018). *Sikap Kerja 5S, Cetakan ke-3*. Jakarta : PPM.
- Permenaker RI No. 5. (2018). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*. Jakarta: Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Permenakertrans No. PER/01/MEN/1980. (1980). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Konstruksi Bangunan*. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Priyasmanu, T., dkk. (2016). *Pengkajian Penerapan 5S di PT. Conbloc Indotama Surya*. *Jurnal Industri Inovatif* 6 (1), 26-30.
- Rachmawati, S., & dkk. (2018). *Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rajin, dan Rawat) dengan Pendekatan SNI ISO 22000:2009 dan Penilaiannya di PT Y Surakarta*. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health* 2(2), 132-140.
- Rahman, Mohd Nizam Ab, et al. (2010). *Implementation of 5S Practice In The Manufacturing Companies: A Case Study*. *American Journal of Applied Sciences*, 7(8), 1182-1189.

- Raliby, Oesman. (2014). *Analisis Penerapan Metode 5R Pada Industri Kerajinan Serat Alam Menuju Pencapaian Sertifikasi CE MARK. Seminar Nasional IENACO*-(pp. 265-271).
- R, Abhay Kobarne, et al. (2016). *Implementation Of 5S Technique In A Manufacturing Organization: A Case Study. Scholarly Research Journal For Interdisciplinary Studies, Vol. 3, No. 23, 1851-1872.*
- R, Sournya, Purohit. (2015). *Implementation of 5S Methodology in Manufacturing Industry. International Journal of Scientific & Engineering Research, Vol. 6, Issue 8.*
- Sandika, Okye Dian, dkk. (2014). *Implementasi Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat,dan Rajin) di Unit Machinery and Tool (UMT) PT. Mega Andalan Kalasan. Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Mesin (NOSEL), 2 (3), 1-10.*
- Setyanto, Ghandy Elmada. (2015). *Analisis Kebijakan Perusahaan dan Partisipasi Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi Terhadap Penerapan 5R PT. Maritim Barito Perkasa. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health Vol. 4, No.1 , 74-82.*
- Sidik, Iman Nusannas. (2016). *Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4 No. 1.*
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, Ari Zaqi Al Faristy. (2015). *Peningkatan Produktivitas Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Six Sigma, Lean, Dan Kaizen. Jurnal Teknik Industri, 10 (2), Mei, 103-116.*
- Suwondo, C. (2012). *Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) di Indonesia. Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, 29-48.*

Undang-Undang RI No. 1. (1970). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tentang Keselamatan Kerja*. Jakarta: Presiden Republik Indonesia.

Waluyo, Prihadi. (2011). *Analisis Penerapan Program K3/5R Di PT X Dengan Pendekatan Standar OHSAS 18001 Dan Statistik Tes U Mann Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Standardisasi* 13 (3), 192-200.

Wahyudi. (2017). *Penerapan Budaya Kerja 5S dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Teknoterap* Vol. 1, No. 1