

## D.06

### 5/S SEBAGAI SALAH SATU PENDIDIKAN ETOS KERJA DI PT XYZ DI TANGERANG

**Gede Umbaran Dipodjoyo**

Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia “YAI” Jakarta  
umbarandipodjoyo@yahoo.com

**Lilik Aslichati**

FISIP Universitas Terbuka Jakarta  
aslichati@gmail.com ; lilik@ut.ac.id

**Abstraksi.** Dunia kerja merupakan “dunia kecil” bagi masyarakat. Karena dapat dikatakan hampir semua kehidupan manusia ada di dalam situasi kerja. Sehingga pola, ayuran dan tata cara dalam bekerja sering kali merupakan “cermin” buat pekerjaannya, yang hal ini akan ditularkan ke dunia nyata, yaitu keluarga (isteri dan anak) serta lingkungan sekitarnya. 5/S kepanjangan dari *Seiri (Short)*, *Seiton (Sort in Order)*, *Seiso (Shine)*, *Seikatsu (Standasdize)*, dan *Shitsuke (Sustain)* merupakan suatu rumusan pola pengaturan kerja yang teratur dan sistematis sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan aman. Suasana kerja yang nyaman dan aman akan menumbuhkan rasa saling harga menghargai antar sesama pekerja, meningkatkan produktifitas kerja, efisien, berkualitas dan menjamin adanya keselamatan kerja bagi pekerjaannya. Suasana kerja yang nyaman dan aman juga akan menumbuhkan kepuasan kerja, meningkatkan kebanggaan akan perusahaan, meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) serta etos kerja. PT XYZ, merupakan perusahaan padat karya, dengan jumlah karyawan lebih dari 8.000 orang, dan berasal dari berbagai latar belakang. Diharapkan dengan pemberian pengertian dan pemahaman yang sama mengenai 5/R akan menjadikan “dunia kecil” ini menjadi suasana kerja yang bahagia. Pelibatan pekerja sangat diharapkan untuk mendukung pelaksanaan 5/S, sedangkan forum yang dapat digunakan adalah semacam kompetisi yang berlangsung di setiap tahun. Peran serta karyawan dalam kompetisi tersebut akan menggugah kebersamaan antar pekerja.

**Kata kunci :** 5/R, kualitas kehidupan kerja (*quality od work life*), etos kerja

Pengertian kerja atau “*work*” dalam Webster’s New World Dictionary of the American Language (1956), antara lain “*bodily or mental effort exerted to do or make something; purposeful activity; labor*”, yang dapat diartikan secara bebas adalah usaha-usaha mental untuk mengerjakan atau membuat sesuatu ; kegiatan yang berarti; pekerja.

Tasmara (2002), memberikan pengertian tentang bekerja sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasiakan dirinya. Selain dari pada itu, bekerja tidak melulu memikirkan

kehidupan yang dihadapi tetapi adanya rasa syukur telah dapat mengisi kehidupan. Rasa syukur ini menyelimuti diri karyawan dengan tingkatan yang lebih tinggi dengan istilah *Barokah*. Jadi bekerja adalah *barokah*.

Syarief (2005) mengatakan bahwa *barokah* adalah *over value*, berbicara tentang nilai, dan tidak berkaitan dengan jumlah (berapapun yang diterima sewaktu bekerja) tetapi lebih ke masalah nilai dan kualitas atau mutu. Diuraikan lebih lanjut oleh Syarief (2005) bahwa *Barokah* atau *Over Value* itu didasarkan oleh 4 (empat) K yaitu Komitmen (*Responsibility dan Accountability*); Kompeten (*Right Place dan Right Time*); Konsisten (Fokus) dan Konsekuen (*Persistance dan Resistence*).

Karyawan yang bekerja dengan berserah diri dengan hanya mengharap *barokah*, sebagai manusia, apabila dilihat dari alat produksi, maka nilai manusia diukur seberapa

tinggi sumbangannya bagi pembangunan. Makin tinggi “nilai tambah” dalam bentuk pengetahuan, kemampuan, kecakapan, sikap dan perilaku kerja yang dapat diberikan maka makin tinggi nilai karyawan tersebut. Akan tetapi sebagai insan, dalam kaitannya dalam hubungan antar manusia dan hubungannya dengan Maha Pencipta, merupakan peningkatan peran manusia sebagai *khalifah* di dunia, Dengan demikian peran karyawan dalam kiprahnya sebagai manusia tidaklah lepas dari perannya dalam hubungannya dengan Tuhan.

### **Pengertian kualitas kehidupan kerja**

Organisasi terus tumbuh dan berkembang dengan memperhatikan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai harapan. Oleh karena program-program pelatihan yang merupakan bagian dari Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work life*) dijalankan secara terpolanya yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang ada dengan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilakunya.

Luthan (1995) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*), berfokus pada pentingnya penghargaan kepada sumber daya manusia di lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work life*) dapat memberikan arahan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pendapat yang sama dengan Luthan, pernah dikemukakan oleh Randall dan Vandra (1981) yang menyatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work life*) adalah salah satu tujuan penting untuk pemenuhan kebutuhan dasar karyawan.

Konsep Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah adanya bentuk penghargaan terhadap manusia sebagai pekerja dengan menyediakan sarana penunjang di lingkungan pekerjaan, Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2005) bahwa filosofi Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work Life*) adalah :

1. Mempekerjakan karyawan bukan semata-mata digunakan hanya tenaganya, akan tetapi kemampuan intelektualnya,
2. Harkat dan martabat manusia perlu diakui, dan
3. Kemampuan manajerial yang diinginkan adalah demokratik.

Buller (1995) mengatakan bahwa kesuksesan organisasi dapat dilihat melalui *partnership* yang baik antara sumber daya manusia dan perencanaan strategis yang dilakukan oleh organisasi. Sedangkan Gibson (2003) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of work Life*) merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan.

Faktor-faktor yang memengaruhi Quality of Work Life, menurut Saraji dan Dargahi (2006) dalam penelitiannya, terdapat 14 (empat belas) faktor yaitu :

1. *Fair and reasoanable pay compared to others doing similar work*
2. *Concern over losing one's job in the next months and year*
3. *Sexual harassment or discrimination at workplace*
4. *Interesting and satisfying work*
5. *Trust in Senior Management*
6. *People at workplace wish to get on together*
7. *Recognition of efforts by intermediate manager/supervisor*
8. *Career prospects*
9. *Amount of control over the way in which work is done*
10. *Health and safety standard at work*
11. *Balance between the time spent at work and the time spent with family and friends*
12. *Intermediate manager/ supervisor's treatment of staff*
13. *Amount of work to be done*
14. *Level of stress experienced at work*

Dalam penelitian di atas juga didapatkan bahwa mayoritas pekerja tidak puas atau sangat tidak puas terhadap butir 10 yaitu Kesehatan dan Keselamatan kerja di lingkungannya. Barulah kemudian butir 12 yaitu penyeliaan atasannya dan kemudian kepada orang-orang di sekitarnya yang bekerja.

### **Pengertian etos kerja.**

Etos kerja (Tasmara, 2002) adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu pekerjaan. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dijelaskan lebih lanjut oleh Tasmara (2002) bahwa Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Anoraga (1992, dalam Novliadi, 2009). Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Wikipedia menyebutkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani yang akar katanya adalah *ethikos*, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Sedang dalam *Webster's New Word Dictionary* (1956) menjelaskan bahwa etos dapat didefinisikan sebagai;

1. *The characteristic and distinguishing attitude, habit, etc., of a racial, political, occupational, or other group.*
2. *The universal or objective elements in a work of art, as distinguished from the emotional or subjective elements, opposed to pathos.*

Fungsi etos kerja selain akan meningkatkan disiplin, etika, integritas, dan tanggung jawab individu atau kelompok kerja terhadap pekerjaan; juga akan meningkatkan

kualitas individu atau kelompok kerja dalam memahami semua aspek kerja di dalam organisasi. Biasanya, etos kerja akan diimplementasikan melalui sejumlah nilai-nilai perilaku kerja yang wajib untuk dijalankan oleh setiap orang di tempat kerja tanpa kompromi.

Tasmara (2002) mengatakan bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang berlandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Seorang muslim sangat kecanduan untuk beramal saleh. Ada semacam dorongan yang sangat luar biasa untuk memenuhi hasrat memuaskan dahaga jiwanya yang hanya terpenuhi bila dia berbuat kesalehan, yang berupa

1. Kecanduan terhadap waktu
2. Memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas)
3. Kecanduan kejujuran
4. Memiliki komitmen  
(*Aqidah, Aqad, i'tiqad*)
5. Istiqomah, kuat pendirian
6. Kecanduan disiplin
7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan (*Challenge*)
8. Memiliki sikap percaya diri
9. Kreatif
10. Bertanggungjawab
11. Bahagia karena melayani
12. Memiliki jiwa kepemimpinan
13. Memiliki orientasi ke masa depan
14. Hidup hemat dan efisien
15. Memiliki jiwa wiraswasta
16. Memiliki harga diri
17. Memiliki insting bertanding
18. Keinginan untuk mandiri
19. Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu
20. Memiliki semangat perantauan
21. Memperhatikan kesehatan dan gizi
22. Tangguh dan pantang menyerah
23. Berorientasi pada produktivitas
24. Memperkaya jaringan silaturahmi

## 25. Memiliki semangat perubahan

5/S menurut wikipedia (diunduh 4 April 2012 jam 05.30) adalah suatu metode penataan dan pemeliharaan wilayah kerja secara intensif yang berasal dari Jepang yang digunakan oleh manajemen dalam usaha memelihara ketertiban, efisiensi, dan disiplin di lokasi kerja sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Program 5/S ini yang berasal dari Jepang menyebar ke Negara Amerika dan Eropa, sehingga dikenal juga dengan 5/S yaitu *Seiri (Short)*, *Seiton (Sort in Order)*, *Seiso (Shine)*, *Seikatsu (Standasdize)*, dan *Shitsuke (Sustain)*.

Di Indonesia metode ini dikenal dengan istilah 5/R (Agus Syukur, 2010; Hirano & Setiawan, 1995) yaitu :

1. **Ringkas (seiri)**, merupakan kegiatan menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan sehingga segala barang yang ada di lokasi kerja hanya barang yang benar-benar dibutuhkan dalam aktivitas kerja.
2. **Rapi, (seiton)**, segala sesuatu harus diletakkan sesuai posisi yang ditetapkan sehingga siap digunakan pada saat diperlukan.
3. **Resik, (seiso)**, merupakan kegiatan membersihkan peralatan dan daerah kerja sehingga segala peralatan kerja tetap terjaga dalam kondisi yang baik.
4. **Rawat, (seiketsu)**, merupakan kegiatan menjaga kebersihan pribadi sekaligus mematuhi ketiga tahap sebelumnya.
5. **Rajin, (shitsuke)**, yaitu pemeliharaan kedisiplinan pribadi masing-masing pekerja dalam menjalankan seluruh tahap 5/R.

Sangat disadari bahwa peran utama yang melatar-belakangi program 5/S adalah prinsip M (Manusia) merupakan kunci dari semua dari "M" yang lain seperti Mesin, Material, Metoda dan Modal. Hal di atas sesuai dengan pendapat Osada (2000) yang jelas mengatakan bahwa pencegahan lebih utama dari pada mengoreksi kesalahan yang terjadi, dan kesemuanya

bersumber pada manusia. Dikatakan lebih lanjut oleh Osada (2000) dan Hirano & Setiawan, 1995) 5/S adalah suatu cara untuk mengubah sikap pekerja dengan melalui penataan tempat kerja yang merupakan cermin pribadi perusahaan serta pekerjanya. Dengan penataan ini diharapkan akan merubah pola pikir dan perilaku pekerja sebagai pemeran utama dalam menjalankan semua M (Mesin, Material, Metoda dan Modal). Dengan demikian, adanya perubahan pola pikir dan perilaku pekerja di tempat kerjanya akan menular ke keluarga yang terdekat (rumah tangga) dan bisa jadi ke seluruh warga di lingkungannya.

### Pelaksanaan program 5/S di PT XYZ

PT XYZ di Tangerang adalah sebuah perusahaan padat karya yang memproduksi sepatu berdasarkan pesanan. Pada beberapa tahun terakhir fokus pada pembuatan sepatu merk "A\*\*\*\*\*" dan dengan jumlah tenaga kerja yang diserap mencapai lebih daro 8.000 karyawan. Pemesan sepatu A\*\*\*\*\* ini mewajibkan perusahaan-perusahaan seluruh dunia untuk menerapkan 5/S yang bertujuan untuk pemilahan, penataan, pembersihan, pemantaban dan pembiasaan di semua area pabrik, guna meningkatkan produktifitas yang optimal. Dengan fokus utama pekerja karena pekerja adalah peran utama dalam produksi.

#### a. Pelatihan

Pada awalnya pelatihan diberikan oleh Pemesan A\*\*\*\*\* sebagai pengantar dan *Awareness* ke semua pejabat setingkat *Manager* dan *Assitant Manager* yangi dilakukan di luar hari kerja . Kemudian secara bertahap ke level di bawahnya, sehingga ke level operator/ pekerja Pelatihan untuk operator/ pekerja dengan cara "penularan" dari atasannya yaitu *Foreman* ke Kepala Regu dan operator/pekerja. Sangat disadari bahwa waktu dan cara penyampaian akan berbeda-beda sesuai dengan latar belakang atasan, Oleh karena itu agar

pelatihan yang diberikan tepat sasaran maka dibuatlah Ringkasan modul seperti di Lampiran 1.

**b. Factory visit**

Selain pelatihan, maka diadakan beberapa kali kunjungan ke beberapa pabrik pembuat sepatu A\*\*\*\*\* , sehingga di dapatkan perbandingan, serta sebagai sarana bertukar ilmu. Tetapi lebih dari pada itu adalah melihat perkembangan pabrik lain sebagai perbandingan dan membuka wawasan pekerja.

**c. Pembentukan kelompok “task force”**

Kemudian disadari dari beberapa pertemuan di antara pekerja di satu bagian, bahwa diperlukan suatu kelompok “task force” . Tugas dan fungsi *task force* sebagai tim pengawas dan pemantau pelaksanaan 5/S di lingkungannya. Di samping itu juga membantu “penularan” ke semua operator/pekerja dengan cara mereka sendiri, di waktu-waktu senggang (istirahat) atau pada pertemuan-pertemuan tidak formal (mengobrol dalam perjalanan di bis antar jemput atau di arisan-arisan). *Task force* ini bersifat sukarela, namun keberadaannya dapat disamakan sebagai tim inti pelaksanaan 5/S karena peran anggota *task force* sangat membantu dalam menterjemahkan ke bahasa sehari-hari operator/pekerja, serta menjadi teladan dalam pelaksanaan program ini di bagian masing-masing, khususnya dalam kedisiplinan kerja (*sustain/rajin/shitsuke*), serta menerapkan pelaksanaan etos kerja, khususnya kecanduan terhadap waktu, disiplin, istiqomah dan mempunyai jiwa perubahan.

**d. Audit 5/S**

Penilaian pelaksanaan 5/S dilakukan setiap tahun sekali, dengan nama Audit

5/S, yang merupakan ajang lomba antar bagian. Penghargaan akan diberikan kepada pemenang 1,2 dan 3, yang biasanya bukan hanya berupa materi tetapi lebih kepada penghargaan psikologis yaitu pemberian bendera yang dipasang di depan bagiannya, serta foto semua operator/pekerja yang dipajang di depan pintu masuk perusahaan. Diharapkan dengan adanya foto ini akan memberikan dampak positif yaitu meningkatkan etos kerja pekerja dan menularkan ke bagian lain. Contoh formulir pedoman penilaian Audit 5/S dengan penilai dari Pemesan A\*\*\*\*\*, Dept Human Resources Management, Industrial Engineering Dept, dan Production Dept. dapat dilihat pada lampiran 2.

**Simpulan**

Etos kerja di Perusahaan PT XYZ yaitu . Disiplin, Jujur, Komitmen, Bertanggung jawab, hemat-effisien, dan memiliki semangat perubahan, dapat dilihat melalui kinerja bagian yang naik serta peningkatan rasa-percaya antar sesama. Dampak selanjutnya adalah terciptanya situasi kerja yang nyaman, sehingga kecelakaan kerja dapat ditekan se minimal mungkin.

Petugas *task force* yang merupakan tim inti dari masing-masing bagian dapat memberikan idea atau masukan kepada perusahaan. Salah satu ideanya adalah pembuatan Lubang Resapan air Biopori di sekitar lokasi pabrik. Lubang Biopori adalah teknologi tepat guna dan ramah lingkungan untuk menyimpan air tanah.

Melihat hasil yang dicapai, maka pekerja akan berbahagia dalam bekerja, karena situasi kerja yang ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin, Hal ini akan dibawa ke rumah untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-harinya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bradburn, N. M (1969). *The Structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Hirano,H., Setiawan, P.A (1995). *Penerapan 5S di tempat kerja*, Jakarta: .PQMConsultants
- Osada,T. (2000). *Sikap kerja 5.* , Jakarta: Penerbit PPM
- Pradiansyah, A. (2010). *The 7 law of happiness, tujuh rahasia hidup yang bahagia*. Bandung,,: Penerbit Kaifa.
- Rethinam, G.S., Maeunah, I. (2009),.Constructs of Quality of Work Life : A prespective of Information and Technology Professionals. *European journal of social sciences, volume 7, No. 1*
- Syarief, R. M. (2005). *Life excellent*. Depok: Penerbit Prestasi.
- Syukur, A. (2002). *5R, ISO 9000: 2008 dan POKAYOKE*. Jakarta: Kata Buku
- Tasmara,T. (2002). *Membudayakan etos kerja islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tsuchiya,K., Soon, F. (1989). *5S The practice of good housekeeping*. National Productivity Board
- Warr, P. (1999), *Well-being and the Work place, Well-Being : The Foundations of Hedonic Psychology*, ed. Kahneman, Diener and Scwarts. New York: Russel Sage Foundation.