

Rancangan Sikap Kerja 5S di UD Bintang Harapan Surabaya

Willy Sukweenadhi

Jurusan : Manajemen Jejaring Bisnis / Fakultas Bisnis dan Ekonomika
W_sukweenadhi@yahoo.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk membuat rancangan sikap kerja 5S pada UD Bintang Harapan. Cara untuk menyelesaikan permasalahan dalam UD Bintang Harapan dengan merancang sikap kerja 5S. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode 5S. Dimana sebelum merancang 5S dilakukan audit terlebih dahulu untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada UD Bintang Harapan. Tahap *seiri* bertujuan untuk memilah antara peralatan yang dipakai dan tidak terpakai. Tahap *seiton* bertujuan untuk menata peralatan berdasarkan stratifikasi yang sebelumnya telah dilakukan dan penataan layout. Tahap *seiso* bertujuan untuk mengidentifikasi hal – hal atau aktivitas apa saja yang menghasilkan kotoran dan operasi 5 menit bersih serta kerja bakti 1 bulan sekali pada seluruh tempat UD Bintang Harapan. Tahap *seiketsu* dirancang dengan memberikan kontrol visual di seputar tempat produksi, alur dan jalur, pelabelan dan rambu – rambu peringatan. Tahap *shitsuke* bertujuan agar para pekerja mengerti apa pentingnya sikap kerja 5S. Dirancang juga form audit yang bertujuan untuk mengetahui hasil kinerja 5S apabila rancangan sikap kerja 5S ini diimplementasikan oleh UD Bintang Harapan. Dari rancangan ini maka manfaat secara keseluruhan yang akan didapatkan oleh UD Bintang Harapan adalah meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi waktu, meningkatkan profit, keselamatan pekerja dan mendapatkan kepercayaan dari konsumen.

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

Abstract - This study aims to make the design work attitude 5S at UD Bintang Harapan. The way to solve problems in UD's Fate with 5S devise working attitude. This study uses a quantitative approach to the 5S method. Where before devise 5S audits conducted first to find the problems that occurred at UD Bintang Harapan. *Seiri* stage aims to sort out the equipment used and unused. *Seiton* stage aims to organize equipment based stratification that had previously been performed and layout arrangement. *Seiso* phase aims to identify things - things or any activity that results in dirt and clean operation of 5 minutes and 1 month of voluntary work all over the place once the UD Star of Hope. Stage *Seiketsu* drafted by providing visual controls in place surrounding the production, grooves and lines, labeling and signs - warning signs. Stage *Shitsuke* intended that the workers understand what the importance of working attitude 5S. Also

drafted form audit aims to determine the performance results when design work attitude 5S. 5S is implemented by UD Bintang Harapan.. From this design, the overall benefit to be obtained by UD Bintang Harapan is to increase labor productivity, time efficiency, increase profit, worker safety and gain the trust of consumers.

Keywords: *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*

PENDAHULUAN

Surabaya adalah kota metropolitan terbesar kedua di Indonesia setelah ibu kota Jakarta. Surabaya dijadikan kota acuan dalam bidang industri, perdagangan dan pendidikan serta kelautan bagi wilayah Indonesia bagian Timur. Surabaya menjadi pusat industri bagi daerah sekitarnya bahkan sampai Indonesia bagian Timur. Daerah-daerah industri tersebut terpusat di daerah Tandes, Benowo, Asemrowo, Rungkut, Gunung Anyar. Industri-industri tersebut antara lain: industri konsumsi, industri perdagangan besar, industri kimia, industri garmen, dan lain sebagainya. Surabaya merupakan salah satu pintu gerbang perdagangan utama di wilayah Indonesia Timur. Dengan segala potensi, fasilitas dan keunggulan geografisnya Surabaya memiliki potensi ekonomi yang sangat besar. Sektor primer, sekunder, dan tersier di kota ini sangat mendukung untuk semakin memperkokoh sebutan Surabaya sebagai kota perdagangan dan ekonomi.

Dari data yang telah didapat, menyatakan bahwa perkembangan industri kimia argo dan nilai investasi industri di Kota Surabaya meningkat setiap tahunnya. Seiring dengan meningkatnya industri kimia argo dan hasil hutan, maka permintaan akan *valve* semakin meningkat. Sebagaimana perkembangan teknologi dan pertumbuhan kapasitas pabrik yang lebih besar telah membuat Valve berkembang baik dalam ukuran dan biaya dan menjadikannya lebih penting lagi dalam penggunaannya. Penggunaan *valve* sangat penting dikarenakan *valve* merupakan peralatan yang digunakan untuk menghentikan/menutup, membuka aliran, mengatur tekanan atau aliran, membuang tekanan yang berlebih, membelokkan aliran, mencegah aliran ke satu arah dan mengendalikan aliran maupun tekanan secara otomatis. Sulit untuk membayangkan sebuah Plant, minyak retinal, pabrik pengolahan bahan makanan, pabrik susu dan sebagainya tanpa penggunaan *Valve*. *Valve* sangat luas penggunaannya dan begitu terkenal sehingga sangat familiar dalam penggunaannya.

Dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk memberikan kualitas dan produktivitas, yang semata – mata bergantung pada cacat produk, kecelakaan kerja, waktu jeda pada saat kinerja operasional, kondisi kerja, kebersihan dan lain – lain (Pasale dan Bagi, 2013). Tujuan utama dari setiap organisasi adalah untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan dari

pelanggan. Untuk memberikan kualitas produk dalam waktu yang telah disepakati. Dalam rangka meningkatkan kinerja dari para pekerja, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang menarik. Sebuah kondisi yang menyenangkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan motivasi para pekerja (Osada, 1995).

Manajemen dalam suatu badan usaha harus memiliki standar kinerja yang baik. Dari hal kecil yang diperhatikan maka hal besar pun bisa diselesaikan. Oleh karena itu sistem kerja dalam suatu perusahaan perlu ditunjang oleh prinsip sikap kerja (5S), maka kinerja dalam organisasi tersebut akan lebih efektif.

Kata kunci dalam pelaksanaan 5S dan sekaligus target sasaran 5S adalah perubahan moralitas kerja ketika kita berada di area kerja kita, keselamatan kerja, dan efisiensi dalam setiap hal pekerjaan yang kita lakukan. Sebab dengan pelaksanaan 5S, kita bisa dengan mudah melihat perbedaan setiap jenis barang di tempat dan lokasi yang berbeda pula, lebih mudah mengakses dan menemukan sesuatu yang kita cari karena petunjuk lokasi dan tempat yang sudah jelas, lebih hemat waktu dalam mengerjakan sesuatu hal karena petunjuk yang jelas dan standar kerja yang sudah baku disesuaikan dengan kebutuhan kerja, lebih merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena semua karyawan telah melakukan hal yang sama dan standar ([www. Infometrik.com/2009/12/prinsip-dan-implementasi-5s/](http://www.infometrik.com/2009/12/prinsip-dan-implementasi-5s/)).

Negara Jepang, menurut Osada (2004: 1) hubungan kerjanya paling harmonis, karena karyawannya menyadari pentingnya mencari cara mengerjakan segala sesuatu dengan lebih baik supaya pekerjaan mereka lebih mudah, hasilnya lebih baik dan kehidupan mereka lebih menyenangkan. Konsep manajemen Jepang yang terkenal salah satunya adalah adanya program pengendalian mutu terpadu (PMT) yang dikendalikan dari atas ke bawah. Program ini merupakan usaha kooperatif yang diorganisir untuk mengadakan penyempurnaan dalam cara mengerjakan sesuatu. Selain itu, juga adanya konsep kaizen, yaitu proses perbaikan terus menerus, juga konsep-konsep manajemen yang lain, yang melibatkan semua anggota organisasi dalam menghasilkan produk yang baik. Meskipun pengendalian mutu terpadu merupakan dasar, namun langkah pertama dalam manajemen adalah gerakan 5S. Hirano (1996: 9) bahkan berpendapat bahwa sebelum menerapkan konsep-konsep seperti *Just in Time*, *Total Productive Maintenance*, *Total Quality Management*, *ISO 9000*, *Quality Control Circle* dan lain-lain, maka sebaiknya ditanamkan terlebih dahulu budaya 5S. Manajemen 5S ini memberi tekanan kepada tempat kerja yang terorganisir dengan baik. Kondisi tempat kerja mencerminkan perlakuan seseorang terhadap pekerjaannya dan perlakuan

seseorang terhadap pekerjaan ini mencerminkan sikapnya terhadap pekerjaan (Hirano, 1996: 9).

Sikap kerja 5S adalah sikap kerja yang digunakan untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya masing – masing. Penerapan sikap kerja 5S ini juga dapat berpengaruh pada kondisi lingkungan kerja dan menciptakan kondisi tempat kerja yang baik, aman dan nyaman dengan sasaran umum untuk melindungi dan mengamankan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, baik berupa manusia maupun alat produksi lainnya. Sedangkan tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas kinerja, keselamatan, kesehatan kerja serta kepuasan konsumen.

Seiri (Pemilahan)

Menurut Takashi Osada (1995), *Seiri* adalah mengatur segala sesuatu, memilah sesuai dengan aturan atau prinsip-prinsip yang spesifik. Sesuai dengan terminologi 5S, *Seiri* berarti membedakan atau memisahkan antara yang diperlukan dan yang tidak diperlukan, mengambil keputusan yang tegas, dan menerapkan manajemen stratifikasi untuk membuang hal-hal yang tidak diperlukan. Pada tahap ini, titik beratnya adalah manajemen stratifikasi dan mencari faktor-faktor penyebab sebelum hal-hal yang tidak diperlukan tersebut menjadi sebuah masalah.

Seiton (Penataan)

Menurut Takashi Osada (1995) , *Seiton* berarti menyimpan barang-barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Pada tahap ini, titik beratnya adalah pada manajemen fungsional dan mengeliminasi aktivitas mencari. Jika segala sesuatu disimpan pada tempatnya sehingga menjaga mutu dan keamanan, maka akan tercipta tempat kerja yang rapi. Prinsip penataan berlaku di seluruh lapisan masyarakat dan disegala aspek kehidupan. Semua penataan ini memerlukan keterampilan. Segala sesuatunya dirancang untuk memudahkan dalam mengambil barang saat dibutuhkan tanpa adanya kegiatan mencari.

Seiso (Pembersihan)

Menurut Takashi Osada (1995), secara umum *Seiso* berarti melakukan pembersihan sehingga segala sesuatunya bersih. Pada terminologi 5S, *Seiso* berarti menyingkirkan sampah, kotoran, dan lain-lain sehingga segala sesuatunya bersih. Membersihkan merupakan salah satu bentuk pemeriksaan. Titik beratnya adalah membersihkan sebagai pemeriksaan dan menciptakan tempat kerja yang sempurna. Sangat penting untuk mengetahui dengan tepat tempat melakukan pemeriksaan, terutama

pada mesin-mesin dan fasilitas yang harus bebas kotoran. Semangat “Membersihkan adalah Memeriksa”, yaitu membersihkan lebih dari sekedar membuat tempat dan fasilitas bersih, melainkan juga memberikan kesempatan untuk melakukan pemeriksaan. Meskipun tempat kerja tidak kotor, tetap saja harus diperiksa.

Seiketsu (Pemantapan)

Menurut Takashi Osada (1995), standarisasi berarti perawatan ringkas, kerapian, dan kebersihan secara terus menerus. Hal tersebut meliputi kebersihan personil dan kebersihan secara terus menerus. Hal tersebut meliputi kebersihan personil dan kebersihan lingkungan. Titik beratnya adalah manajemen visual dan standarisasi 5S. Inovasi dan manajemen visual dilakukan untuk mencapai dan memelihara kondisi terstandarisasi sehingga tindakan dapat diambil dengan cepat. Manajemen visual menjadi salah satu alat yang merupakan penerapan *kaizen* yang efektif. Dewasa ini digunakan untuk produksi, kualitas, keselamatan, dan lain-lain. Manajemen warna, atau disebut juga manajemen kode-warna digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sebagai contoh adalah pengguna baju berwarna putih oleh karyawan sebagai indikator seberapa cepat baju itu kotor. Semakin cepat kotor berarti perlu diambil tindakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih. Demikian halnya dengan petunjuk-petunjuk atau instruksi kerja harus dapat disampaikan secara visual kepada seluruh pegawai dengan baik, dalam arti baik secara visual dan dipersepsikan secara benar.

Shitsuke (Pembiasaan)

Menurut Takashi Osada (1995), *Shitsuke* berarti pelatihan yang diberikan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan walaupun sulit. Pada terminologi 5S, *Shitsuke* berarti memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sebagaimana seharusnya dikerjakan. Titik beratnya adalah melakukan pekerjaan sebagaimana seharusnya dilakukan. Titik beratnya adalah lingkungan kerja dengan kebiasaan dan disiplin yang baik. Sengan mendidik dan melatih manusia, kebiasaan buruk dihilangkan, kebiasaan baik ditumbuhkan. Manusia akan terlatih dalam membuat dan mematuhi aturan. Disiplin adalah 5S yang pertama. Disiplin merupakan hal yang yang seringkali sulit diterapkan oleh orang-orang muda karena adanya anggapan suatu paksaan untuk mengubah kebiasaan dan perilakunya. Namun, disiplin menjadi dasar dan syarat minimum bagi berfungsinya suatu peran, baik masyarakat dan lingkungan kerja. Demikian juga dalam 5S, disiplin tidak mungkin untuk diletakan pada bagian terakhir, apalagi dihilangkan.

CONTINUOUS IMPROVEMENT

Semua aktivitas 5S bertujuan untuk menghilangkan pemborosan dan mengefektifkan *continuous improvement* di setiap bagian dalam badan usaha, bahkan pada awalnya *continuous improvement* dalam bahasa jepang yaitu *kaizen* bearti penyempurnaan. Dalam hal ini *continuous improvement* merupakan penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan semua pihak mulai dari karyawan sampai dengan manajemen puncak. *Continuous improvement* merupakan inti dari praktik manajemen dari Negara jepang yang dapat berupa peningkatan produktivitas, kegiatan pengendalian mutu, hubungan kerja dan lain sebagainya. Filsafat *Kaizen* memiliki anggapan bahwa cara hidup selalu disempurnakan setiap saat, sehingga tidak boleh ada suatu saat pun boleh berlalu tanpa suatu tindakan penyempurnaan atau harus terdapat penyempurnaan tanpa akhir di dalam suatu badan usaha.

AUDIT 5S

Menurut The American Accounting Association's Committee on Basic Auditing Concepts (Auditing: Theory And Practice, edisi 9, 2001:1-2) audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta menyampaikan hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah termasuk dalam penelitian kausal. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif karena menggunakan pengolahan data yang menghasilkan angka. Berdasarkan teknik, penelitian ini menggunakan pengisian form audit sikap kerja 5S kepada seluruh ekerja yang berada di UD Bintang Harapan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para pekerja dengan menyebarkan form audit sebelum penerapan rancangan sikap kerja 5S, dengan tujuan dapat mengetahui seberapa besar potensi dan tantangan perusahaan dalam menerapkakn sikap kerja 5S kedepannya. Aras pengukuran dalam penelitian ini menggunakan aras interval yaitu aras pengukuran yang memiliki jarak yang sama dan selisih yang jelas pada skala. Alternatif jawaban pada aras interval disusun berdasarkan *numerical scale* dimana para pekerja memberikan penilaian pada pernyataan-pernyataan yang diukur dalam lima skala jenjang, seperti :

Sangat buruk 1 2 3 4 5 Sangat baik

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menjumlahkan hasil dari form audit para pekerja dan dibandingkan dengan hasil dari pemilik sehingga akan timbul gap positif dan gap negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal yang perlu dilakukan sebelum melakukan perancangan sikap kerja 5S adalah melakukan audit mengenai *seiri, seiton, seiso, seiketsu dan shitsuke*, samapai sejauh mana kelima hal tersebut dilaksanakan oleh UD Bintang Harapan. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan UD Bintang Harapan telah mengenal metode sikap kerja 5S tetapi belum menerapkan dengan maksimal. audit ini dilakukan dengan tujuan sebagai landasan dalam merancang sikap kerja 5S untuk UD Bintang Harapan sehingga perancangan sikap kerja 5S akan spesifik dan menjawab kekurangan yang ada serta menyempurnakan hasil yang telah ada.

Form audit yang digunakan adalah “ Form Audit 5S Non kantor” standar yang digunakan perusahaan – perusahaan untuk melakukan audit, dimana form audit tersebut dimodifikasi atau disesuaikan dengan fakta yang terjadi di UD Bintang Harapan. Form ini bertujuan untuk mengetahui sedalam apakah pemilik dan karyawan memahami adanya sikap kerja 5S dalam badan usaha UD Bintang Harapan. Proses audit ini dibagi menjadi 4 yang terdiri dari pemilik, operasional / *shop floor*, gudang dan administrasi.

Tabel 5
Hasil Olahan Form Audit Sebelum Penerapan 5S Di UD Bintang Harapan

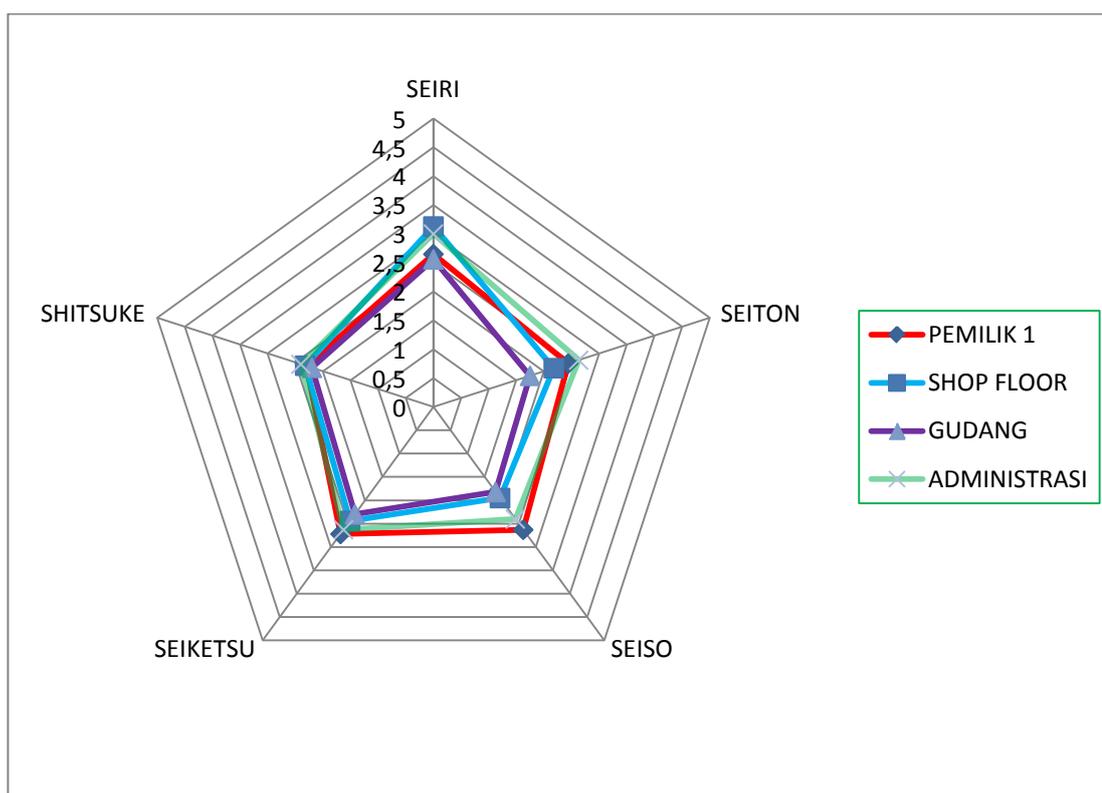
No	Tahap	X Pemilik	X Shop floor	X Gudang	X Administrasi	X total
1	<i>SEIRI</i>	2,65	3,13	2,56	3	2,835
2	<i>SEITON</i>	2,44	2,18	1,75	2,63	2,25
3	<i>SEISO</i>	2,63	1,95	1,82	2,4	2,2
4	<i>SEIKETSU</i>	2,72	2,44	2,3	2,63	2,52
5	<i>SHITSUKE</i>	2,3	2,32	2,2	2,4	2,55

Sumber : Pengambilan form audit 5S di UD Bintang Harapan, diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata - rata pemilik diperoleh dari penilaian pemilik terhadap form audit yang diberikan. Pemilik mengisi 3 form berbeda yaitu, pada bagian operasional, gudang dan bagian administrasi. Setelah itu hasil dari setiap form audit akan dijumlah dan di rata – rata menjadi rata – rata penilaian pemilik. Untuk bagian operasional, rata – rata tersebut diperoleh dari rata – rata penilaian 18 pekerja operasional begitu juga dengan bagian gudang berjumlah 12 orang dan bagian administrasi berjumlah 2 orang. Penilaian hasil form audit sebelum penerapan sikap kerja 5S, menunjukkan bahwa penerapan sikap

kerja 5S di UD Bintang Harapan masih sangat minimal, terlihat dari hasil form audit 5S yang menunjukkan nilai rata – rata dari pemilik maupun pekerja bagian operasional, gudang dan administrasi berkisar di angka 1 sampai 3. Padahal hasil form audit yang baik harus menunjukkan ke angka 5 atau mendekati angka 5.

Setelah melihat hasil dari form audit sebelum penerapan sikap kerja 5S, maka selanjutnya data tersebut akan diubah dalam bentuk diagram radar dengan tujuan untuk dapat mengetahui unsur mana dan bagian kerja apa yang paling membutuhkan perbaikan (operasional, gudang dan administrasi) untuk kemajuan dari UD Bintang Harapan.



Gambar 10
Hasil Form Audit Sebelum Penerapan Sikap Kerja 5S
Di UD Bintang Harapan

Sumber : form audit di UD Bintang Harapan, diolah

Pada gambar ini hasil dari audit sebelum penerapan sikap kerja 5S ditunjukkan oleh garis dari angka 0 sampai 5, semakin garis – garis tersebut mendekati keatas maka hasilnya akan semakin bagus dan sebaliknya. Data audit pemilik berasal dari rata – rata pengisian lembar audit sebelum penerapan 5S di setiap form *shop floor* / operasional, gudang, dan bagian administrasi.

Dari gambar diagram ini dapat terlihat bahwa hasil dari audit sikap kerja 5S untuk bagian administrasi antara pemilik tidak sesuai dengan para pekerja administrasi, terbukti dengan adanya gap pada di masing – masing tahapan 5S, dengan gap terbesar berada pada tahapan *seiso*, kedua adalah tahapan *seiketsu*, ketiga tahapan *shitsuke*, keempat adalah tahapan *seiton* dan yang mempunyai gap terkecil adalah tahapan *seiri*. Tetapi data dari tiga diagram radar 5S diatas hanya menjelaskan perbandingan antara pandangan pemilik dan para pakerja di badan usaha UD Bintang Harapan.

Oleh karena itu, peneliti akan membuat tabel perbandingan gap di semua bagian kinerja yang akan di total, dengan tujuan untuk menemukan penyebab permasalahan banyak terjadi di bagian kinerja yang mana, dan membetuk rancangan 5S untuk masing – masing bagian kinerja. Berikut penjelasan tabel di bawah ini :

Tabel 6
Perbandingan Gap Dari Hasil Audit Sikap Kerja 5S
Antara Pemilik dengan Para Pekerja

No	BAGIAN TAHAP	SHOP FLOOR	GUDANG	ADMIN	JUMLAH
1	<i>SEIRI</i>	-0,33	0,19	-0,60	-0,74
2	<i>SEITON</i>	0,22	0,92	-0,38	0,76
3	<i>SEISO</i>	0,55	0,78	0,40	1,73
4	<i>SEIKETSU</i>	0,56	0,10	0,12	0,78
5	<i>SHITSUKE</i>	0,18	-0,28	0	-0,10
	JUMLAH	1,18	1,59	-0,46	

Sumber : Hasil pengolahan audit sebelum penerapan 5s di UD Bintang harapan, diolah

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat gap positif dan gap negatif. Gap positif berarti bahwa hasil penilaian form audit pemilik lebih besar daripada pandangan dari para pekerja, sedangkan gap negatif berarti hasil penilaian form audit pemilik lebih kecil dari pandangan para pekerja. Gap positif bisa terjadi dikarenakan para pekerja baru terlihat rajin dan membersihkan area kerja pada saat pemilik sedang mengawasi, tetapi apabila pemilik tidak mengawasi maka para pekerja melakukan tugasnya dengan sembarangan. Misalnya dalam melakukan penataan barang pada rak – rak yang sudah disediakan, para pekerja akan bekerja dengan baik apabila pemilik sedang melakukan pengawasan, tetapi pada saat tidak diawasi oleh pemilik, para pekerja akan menata barang tersebut tidak sesuai dengan tempatnya. Sedangkan gap negatif terjadi disebabkan ekspektasi antara pemilik dan para pekerja. Kesenjangan ini terjadi karena ketidaksamaan persepsi para pekerja dengan pandangan dari pemilik, sehingga kegiatan kerja yang dilakukan para pekerja tidak seperti yang diharapkan oleh

pemilik. Misalnya dalam hal pemilahan bagian administrasi, para pekerja tidak melakukan pembuangan terhadap nota, surat jalan, dan berkas – berkas administrasi, meskipun berkas tersebut sudah lama. Pemilik sudah menugaskan bahwa pekerja harus segera melakukan pembuangan pada berkas – berkas yang sudah tidak penting. Dalam hal ini pekerja administrasi tidak berani untuk melakukan pembuangan pada berkas tersebut tanpa ada perintah spesifik mengenai jenis berkas yang akan dibuang, dikarenakan khawatir suatu saat berkas itu akan dibutuhkan. Oleh karena itu para pekerja administrasi melakukan penyimpanan berkas tersebut pada lemari, sedangkan menurut pemilik berkas tersebut sudah seharusnya dibuang agar tidak memenuhi area kerja administrasi.

Dapat terlihat juga dari tabel di atas bahwa gap terbesar dari proses audit di UD Bintang Harapan ada pada bagian gudang dengan total gap sebesar 1,59, kemudian kedua adalah bagian *shop floor* / operasional dengan total gap sebesar 1,18 dan yang terakhir adalah -0,46 yaitu pada bagian administrasi. Sedangkan gap terbesar pada tahapan 5S di UD Bintang Harapan adalah tahap *seiso* (pembersihan) sebesar 1,73. Kemudian gap terbesar kedua adalah tahap *seiketsu* sebesar 0,78, tahap *seiton* sebesar 0,76, tahap *shitsuke* -0,10 dan yang terakhir memiliki gap terkecil yaitu tahap *seiri* sebesar -0,74.

Dari data yang dijelaskan, akan dirancang sikap kerja 5S untuk menghilangkan gap positif terlebih dahulu karena pemilik beranggapan bahwa masukan dari karyawan adalah hal yang penting bagi perkembangan UD Bintang Harapan kedepannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

UD Bintang Harapan merupakan badan usaha yang bergerak di bidang penjualan *valve* dan juga bagian untuk meraparasi *valve*. Adapun permasalahan yang dihadapi adalah peralatan kerja yang diletakkan sembarangan; tidak ada batas penanda alur dan jalur; penempatan mesin yang tidak teratur; tidak ada rambu peringatan khusus pada kegiatan di mesin operasional; tidak ada pelabelan pada bagian operasional dan administrasi; kurangnya kesadaran pekerja untuk membersihkan daerah yang kotor setelah aktivitas dan kurangnya ketataan para pekerja terhadap peraturan – peraturan yang telah ditetapkan. Cara untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan merancang sikap kerja 5S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke*) pada UD Bintang Harapan.

Tahap pemilahan (*seiri*) dirancang dengan manajemen stratifikasi pada setiap bagian kerja (operasional, gudang dan administrasi). Dari hasil identifikasi maka dapat dilihat perlakuan terhadap peralatan

yang mana yang harus didekatkan (DK), dijauhkan (DJ) ataupun disingkirkan / dibuang (DB). Manfaat yang diperoleh dari penerapan rancangan ini adalah aliran kerja yang lebih lancar dan menghilangkan barang yang benar – benar tidak dipakai di area kerja.

Tahap penataan (*seiton*) dirancangan dengan penambahan rak baru pada bagian operasional guna membedakan barang sebelum dan sesudah reparasi, membuat batas – batas alur jalur kerja, serta juga dalam proses penataan peralatan pada setiap bagian operasional, gudang dan administrasi setelah dipakai harus dikembalikan ke tempat semula. Manfaat yang diperoleh dari perancangan ini adalah mengurangi penundaan dalam melakukan pekerjaan, mempersingkat waktu dan melatih kebiasaan karyawan untuk taat pada peraturan yang telah ditentukan.

Tahap pembersihan (*seiso*) dirancangan dengan mengidentifikasi aktivitas – aktivitas kerja apa yang dapat menimbulkan kotoran dan bagaimana cara mengatasi kotoran tersebut. Dengan merencanakan pembersihan setiap aktivitas dilakukan, membuat jadwal piket harian dan kerja bakti bulanan. Tahap pembersihan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, menjaga keselamatan kerja, serta membuat suasana kerja menjadi lebih baik. Manfaat utama dari perancangan ini adalah menemukan atau mendeteksi permasalahan masih sejak dini, sehingga tidak menimbulkan biaya besar dikemudian hari.

Tahap pemantapan (*seiketsu*) dirancangan dengan pemberian kontrol visual pada setiap bagian kerja (operasional, gudang dan administrasi). Kontrol visual yang diberikan berupa rambu peringatan pada mesin – mesin, alur dan jalur kerja, serta perlabelan pada rak dan kontrol visual lainnya berupa tanda peringatan keamanan pekerja. Manfaat yang didapat dari penerapan pemantapan ini adalah mengurangi jumlah kecelakaan kerja, meningkatkan mobilitas pekerja, mengurangi waktu yang terbuang untuk mencari peralatan atau barang yang dibutuhkan. Hal utama yang ditekankan dalam perancangan ini adalah pembuatan kontrol visual yang tidak berlebihan dan dapat mengingatkan para pekerja akan kegunaan atau peringatan yang telah diberikan.

Tahap pembiasaan (*shitsuke*) dirancang dengan diadakannya penyuluhan sikap kerja 5S dan kompetisi 5S. hal ini bertujuan untuk menyamakan pandangan para pekerja serta untuk memacu kebiasaan untuk melakukan sikap kerja 5S dengan baik. Dan juga perlu dibuat tim audit internal yang bertujuan untuk memonitor hasil kinerja 5S apabila rancangan ini diimplementasikan oleh UD Bintang Harapan. Pada tahap ini yang diutamakan adalah perubahan kebiasaan pekerja.

Rekomendasi yang diajukan kepada UD Bintang Harapan ini berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan. Rekomendasi yang dimaksud adalah mengimplementasikan 5S yang telah dirancang dengan disertai :

1. Pengawasan dan komitmen dari pemilik dan para pekerja untuk mempertahankan keadaan 5S di UD Bintang Harapan.
2. Melakukan sosialisasi 5S melalui penyuluhan dan pelatihan, agar dapat menumbuhkan komitmen dan kesadaran dari para pekerja untuk tetap melaksanakan 5S. Dalam melakukan sosialisasi ini pemilik memakai *trainer* yang memang menguasai tentang konsep sikap kerja 5S.
3. Pemberlakuan *reward dan punishment* yang tegas sehingga para pekerja akan bersungguh – sungguh dalam menaati peraturan dan melaksanakan dengan baik sikap kerja 5S yang telah dirancang. Pemberian *reward and punishment* dilihat dari hasil penilaian audit, apabila nilai meningkat dan mendapatkan nilai 5 maka akan diberikan *reward* dan juga sebaliknya apabila turun dari hasil audit sebelumnya maka akan dilakukan *punishment*.
4. Penilaian audit internal harus dilakukan 1 tahun sekali oleh tim audit internal yang dibentuk di dalam UD Bintang Harapan untuk mengetahui perkembangan implementasi sikap kerja 5S di UD Bintang Harapan.
5. Selalu diadakan evaluasi dalam tiga bulan sekali untuk melakukan *continuous improvement* agar keadaan 5S di UD Bintang Harapan menjadi semakin baik dari waktu ke waktu.
6. Dibuat *standar operational procedure* (SOP) di setiap bagian kerja UD Bintang Harapan agar para pekerja bisa mengetahui dengan jelas bagaimana melakukan proses kerja.
7. Hasil dari penelitian ini dapat dikembangkan kemudian hari dengan mengimplementasikan sikap kerja 5S dan mengukur keberhasilan penerapan 5S.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryan, Peter dan Walsh, Mick, 2002, *Facilitating Change –Implementing 5-S: An Australian Case Study*, *Managerial Auditing journal*, Vol17:329-332.
- Catherine.2012. Skripsi Rancangan 5S pada UD. Minicho Medan. Surabaya.
- Imai, Masaaki. 2001. *Kaizen: The key to Japan's competitive success*.
- Jesslyn Erlinda. 2013, Skripsi Rancangan 5S pada PT.SPI. Surabaya
- Jurusan Manajemen FBE-Ubaya,2014, Panduan Penulisan Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Surabaya
- Purba Wisesa.2013.Skripsi Rancangan 5S pada Gudang Minyak Goreng

- Distributor PT.Gading Puri Perkasa.Surabaya
Santoso, Y.2010. Skripsi Rancangan 5S pada Manajemen Pergudangan di UD Santoso-Purwosari, Pasuruan, Surabaya.
Takashi,Osada.1995. Sikap Kerja 5S
<http://www.surabaya.go.id/infokota/index.php?id=5>
<http://www.surabaya.go.id/files.php?id=2068>
http://agungpia.multiply.com/journal/item/42?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem
<http://www.konsultanwarehouse.com/2012/07/5-s-in-warehouse.html>
<http://www.infometrik.com/2009/12/prinsip-dan-implementasi-5s/>
<http://www.kajianpustaka.com/2013/03/definisi-dan-tujuan-audit.html>
<http://logisticology.com/index.php/Knowledge/5r-budaya-kerja-jepang.html>
<http://simiesievenfold.wordpress.com/2011/11/15/penerapan-teori-5-s-dalam-sikap-kerja/>
<http://id.shvoong.com/business-management/management/2058338-sikap-dan-budaya-kerja-5s/#ixzz36Dzhrbrs>
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1329/3/tkimia-syahrul2.pdf.txt>
<http://ekoharsono.wordpress.com/2012/08/03/seri-mengenal-instrumentasi-valve-dan-control-valve/>
<http://danyadna.wordpress.com/2012/01/19/mengenal-macam-macam-valve-dalam-industri-migas/>
<http://id.scribd.com/doc/149341220/Control-Valve>
<http://vhabisnis.blogspot.com/p/warehouse.html>
<http://ammarawirausaha.blogspot.com/2011/03/pergudangan.html>
<http://nur-amaliyaaccounting.blogspot.com/2013/12/pengertian-audit-menurut-para-tokoh.html>
<http://thesis.binus.ac.id/Asli/Bab2/2008-2-00504-TI%20Bab%202.pdf>
<http://rajapresentasi.com/2012/02/apa-itu-5s-5r-cara-menerapkan-sistem-5s/#sthash.2ran0gTN.dpuf>
<http://rajapresentasi.com/2012/02/apa-itu-5s-5r-cara-menerapkan-sistem-5s/>
<http://ngangsukaweruhdotcom.wordpress.com/2013/03/20/valve-sebuah-pengantar/>
<http://indosdm.com/pengetahuan-dasar-implementasi-5s-s4-%E2%80%93-standarisasi-seiketsu>
http://www.academia.edu/4028743/Perbaikan_Gudang_Bahan_Baku_Utama_PT_Aswi_Perkasa_Berdasarkan_Metode_5S
<http://elqorni.wordpress.com/2012/05/12/implementasi-kaizen-pada-budaya-mutu-perusahaan-di-indonesia-studi-kasus-budaya-mutu-countinouns-improvement-di-binus-university/>
<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/viewFile/221/197>