

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA INDUSTRI RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT DAN RAJIN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN MUHAMMADIYAH 1 KOTA AGUNG

Muhammad Wahidin, Tri Kuat, Edhy Susatya

Magister Pendidikan Guru Vokasi. FKIP. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Email: mwahidien1212@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis implementasi budaya kerja industri 5R, faktor kendala dalam implementasi budaya kerja industri 5R, dan solusi dalam implementasi budaya kerja industri 5R di SMK Muhammadiyah 1 Kota Agung.

Penelitian bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data; meliputi observasi, dokumentasi, dan wawancara. Dengan tahapan penelitian; meliputi identifikasi masalah, tinjauan teori, penetapan tujuan, pengumpulan data, analisis dan interpretasi data, pelaporan, dan evaluasi. Dari hasil penelitian bahwa implementasi budaya kerja industri 5R belum sepenuhnya dilaksanakan; indikatornya adalah belum adanya program kerja dan keterbatasan pemahaman sebagian warga sekolah, kendala implementasi budaya kerja industri 5R memerlukan penguatan materi dan aksi terprogram, dan solusi agar implementasi budaya kerja industri 5R dapat dilaksanakan dengan mengkombinasikan pembelajaran secara teori maupun praktik dengan fokus pada kesejahteraan dan kepuasan warga sekolah, memperbaiki dan meningkatkan pandangan masyarakat terhadap sekolah, peningkatan suasana yang nyaman dan mendukung semua pihak, mengembangkan keterampilan interpersonal dan kemampuan sosial peserta didik, serta memastikan lulusan memiliki kompetensi dan siap menghadapi dunia kerja.

Kata Kunci : *SMK, budaya industri, 5R*

A. PENDAHULUAN

Sekolah adalah sistem yang berperan dan bergerak dalam perumusan tujuan pendewasaan manusia sebagai makhluk sosial, sehingga mampu berinteraksi dengan baik dengan lingkungannya (Simanjorang and Naibaho 2023). Sejalan dengan pendapat tersebut, Indra (2023) menjelaskan bahwa sekolah yang berkualitas merupakan dambaan dan cita-cita setiap guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan pemangku kepentingan eksternal sekolah. Di sini budaya kerja industri sangat berperan penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang baik, aman, dan nyaman. Ini secara efektif dan efisien mendukung semua aktivitas kegiatan belajar dan pembelajaran untuk meningkatkan produktivitas belajar.

Vokasionalisasi sekolah menengah sebagai cara untuk meningkatkan relevansi Sekolah Menengah Kejuruan dapat menyatukan teknologi dan pendidikan kejuruan. Pendidikan Vokasi merupakan jenjang pendidikan yang menitikberatkan pada keterampilan praktis dan kebutuhan dunia kerja, di mana peserta didik diajarkan keterampilan khusus yang berkaitan dengan industri atau profesi tertentu. Adapun tujuan utamanya adalah menghasilkan lulusan siap kerja dengan kemampuan aplikatif dan keterampilan teknis (Rayyan 2024). Selanjutnya, Sudira (2012) mengatakan bahwa Sekolah Menengah

Kejuruan dan vokasi harus lebih mengembangkan kompetensi kejuruan, sosial, kepribadian, *soft skills*, keterampilan kerja, keterampilan teknik, karir kejuruan, sistem penggajian, keselamatan kerja, sistem kerja, dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pendidikan vokasi adalah pendidikan yang memberi bekal keterampilan untuk bekerja. Tujuan pendidikan, ditinjau secara filosofi, ada tiga yakni: (1) *esensialisme* yakni untuk memenuhi pasar tenaga kerja, di mana pendidik ditekankan memiliki pengalaman yang luas yang kaitannya dengan industri; (2) *pragmatis* yakni persiapan kehidupan dan memenuhi pemenuhan pribadi yang ditandai dengan penekanan pada penyelesaian masalah dan berpikir pada tingkatan yang lebih tinggi dengan pembelajaran yang dibangun dari pengetahuan sebelumnya (Mahande 2023); (3) *pragmatisme* yakni kurikulum bersifat interdisipliner, terintegrasi, dan berorientasi pada tindakan, mengutamakan konten, kegiatan yang relevan dengan minat, kebutuhan, masalah peserta didik, pembelajaran aktif dan pembelajaran berfokus pada hasil (Tan, Wong et al. 2006). Selanjutnya, Irwanto (2024) mengungkapkan bahwa pendidikan vokasional merupakan pendidikan profesi yang menggabungkan pelajaran teoretis dengan pengalaman praktis. Dalam pragmatisme diinginkan pembagian yang konsisten dari masalah teoretis dan praktis. Implikasi dari filosofi pragmatisme dalam pendidikan vokasional di Indonesia termasuk penggunaan *problem solving* dan *learning by doing*, serta kebutuhan untuk adaptasi dengan perubahan kebutuhan dunia kerja.

Tantangan Sekolah Menengah Kejuruan tidak lepas dari hadirnya revolusi industri 4.0 dan globalisasi. Agar pendidikan sekolah menengah hasilnya efektif sekolah melakukan proses pembelajaran yang menyerupai dunia industri, menyediakan sarana, dan prasarana yang memadai, serta melatih dan membentuk gaya dan budaya kerja yang sama dengan industri (Sari 2023), dan Ningsih, Yanriko et al. (2024) menyatakan bahwa integrasi teknologi, *link and match*, pengembangan *soft skills*, peningkatan kualitas tenaga pendidik, dan kebijakan yang mendukung sangat penting dalam pengembangan TVET di negara berkembang.

Sekolah Menengah Kejuruan harus memiliki dampak dan pengaruh terhadap peningkatan kualitas hidup serta produktivitas kehidupan masyarakat di berbagai bidang kehidupan. Sekolah Menengah Kejuruan dituntut untuk mampu menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, berkarakter, dan profesional sehingga mampu memberikan daya dorong dan daya dukung terhadap kegiatan pembangunan di berbagai sektor usaha dan industri (Hendarman, Suharti et al. 2016). Selanjutnya Maulipaksi (2016) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan di atas, diperlukan terobosan baru melalui Impres Nomor 9 Tahun 2016 tentang revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam rangka meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia.

Program revitalisasi pengembangan pembelajaran yang berorientasi pada kompetensi peserta didik di era industri 4.0 menjadi salah satu fokus Kemendikbud, revitalisasi diperlukan untuk peningkatan kualitas dan produktivitas pendidikan melalui pemikiran konseptual, peningkatan kualitas guru, sumber daya dan sarana pendidikan, serta evaluasi dan rekonstruksi program untuk pengembangan peserta didik, agar tidak kehilangan energi dalam membangun kehidupan yang lebih beradab, sehingga tujuan

dari pendidikan terkait dengan membebaskan manusia dari kungkungan cara berpikir sempit dan keliru secara filosofis dapat diwujudkan dengan etika dan sistemik yang berorientasi pada hal yang idealis (Herlambang 2021). Program SMK *Center of Excellence (CeO)* dan SMK Pusat Keunggulan adalah bagian dari kelanjutan program revitalisasi dengan tujuan lebih meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing (Stephanie 2024). SMK Pusat Keunggulan diharapkan dapat menjadi sekolah rujukan dan pusat peningkatan kinerja dan kualitas Sekolah Menengah Kejuruan lainnya yang berada di lingkungan sekitar. Dengan demikian hadirnya SMK Pusat Keunggulan diharapkan semakin relevan dengan kebutuhan industri dan dunia kerja (Romanti 2023), adapun salah satu program *link and match* melalui Kemendikbudristek adalah skema pemadanan dukungan (*matching fund*) yang dapat menarik minat industri untuk meningkatkan dukungan kepada sekolah menengah kejuruan yang menjadi mitra, sehingga dampak terhadap penguatan pembelajaran berbasis industri akan semakin kuat dan besar.

Berdasarkan uraian studi diatas, untuk mendukung program revitalisasi SMK Pusat keunggulan dengan penerapan implementasi Kaizen melalui pendekatan budaya kerja industri berbasis ringkas, rapi, resiko, rawat dan rajin secara optimal di lingkungan sekolah dengan harapan Kepuasan warga sekolah, Meningkatkan citra dan reputasi sekolah, Lingkungan kerja menjadi nyaman, Penguatan Soft skill, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas

Perubahan budaya pada sumber daya manusia agar organisasi kelembagaan terus maju dan berkembang adalah tantangan dalam revolusi industri 4.0. Dukungan budaya kerja yang baik di mana setiap individu mampu memberikan dampak yang positif bagi pembangunan organisasi, adalah bagian dari menciptakan sumber daya manusia (Widodo 2020), pendidikan merupakan *enkulturasi*, suatu proses untuk pembentukan manusia yang mampu hidup dalam suatu budaya tertentu. Oleh sebab itu, praktik pendidikan harus selaras dengan tuntutan budaya kerja industri sebagai bagian dari budaya sosial, Penerapan dalam mengimplementasikan program budaya kerja sesuai standar industri dinilai sangat penting sehingga harus segera diterapkan di sekolah guna mempersiapkan lulusan menghadapi ketatnya persaingan dunia kerja saat ini (Suyanto 2018). Untuk memaksimalkan budaya kerja di sekolah, maka budaya tersebut harus diciptakan, dipelihara, diperkuat, dan diperkenalkan kepada anggotanya melalui proses sosialisasi, memahami tujuan, strategi, nilai, standar perilaku, dan informasi terkait pekerjaan (Wahyuningsih, Faizah et al. 2018). Selanjutnya Wahyuningsih, Faizah et al. (2018) mengatakan bahwa budaya suatu organisasi, institusi, atau perusahaan mempunyai karakteristik yang sama dengan budaya pada umumnya. Budaya organisasi memiliki tiga bentuk tergantung pada karakteristiknya: bentuk ideal, bentuk sistem sosial, dan bentuk fisik. Kotter (1992) dalam bukunya *Culture and Performance* menyatakan bahwa budaya perusahaan: (1) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja ekonomi jangka panjang perusahaan, (2) menjadi faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan, (3) memengaruhi perkembangan perusahaan dalam jangka panjang, dan (4) dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Budaya kerja yang dibangun dengan baik di dalam organisasi dapat membantu segenap elemen untuk membuat keputusan yang diperlukan yang bersifat mendesak, tanpa harus menunggu pimpinan, yang tidak selalu ada di tempat, Budaya kerja yang baik dapat membantu orang untuk mengeluarkan potensi yang dimiliki, gagasan pikiran kreatif, serta mewujudkan tindakan yang nyata. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mengatasi masalah yang timbul karena perbedaan dan batasan yang tidak berhubungan dengan pencapaian tujuan (Dayona and Recky 2023).

Pembelajaran di kejuruan perlu dirancang secara khusus untuk meningkatkan budaya kerja yang relevan dengan kebutuhan industri, terutama aspek budaya disiplin, budaya peduli, budaya profesional, budaya kompetitif, dan budaya produktif (Wibowo 2020). Selanjutnya, Danang, Basuki et al. (2021) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya sekolah sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas proses pembelajaran. Selanjutnya, Hutomo (2023) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh budaya kerja, sehingga memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, dalam pengembangan Budaya Kerja Industri di Sekolah meliputi:

1. Integritas

Integritas memanifestasikan suatu prinsip yang berkaitan dengan konsistensi dalam nilai, metode, ukuran, prinsip, tindakan, ekspektasi, dan berbagai hal yang dihasilkan. Berintegritas berarti orang memiliki karakter yang kuat, pribadi yang jujur, bertindak secara konsisten dan utuh, baik dalam perkataan maupun perbuatannya sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik. Pada saat bekerja, seseorang yang mempunyai integritas dapat mengoptimalkan pikiran, penuh motivasi, empati, dan memiliki solidaritas yang tinggi dalam interaksi (Karim, Wibowo et al. 2022). Integritas tidak hanya koherensi perilaku terhadap norma, tetapi juga koherensi terhadap kejujuran, kode etik, dan nilai-nilai moral (Suyono 2022). Pada hakikatnya, integritas dalam aspek kehidupan menekankan pembelajaran terhadap keilmuan yang berbasis nilai-nilai positif, di mana moralitas yang baik merupakan bagian dari keterampilan, kognitif, dan pengetahuan (Muktapa 2021). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh integritas serta budaya kerja (Amelia 2022). Selanjutnya, Amelia (2022) mengungkapkan bahwa hubungan antara integritas, budaya organisasi dan kinerja pegawai sangat erat dan kuat, tanpa kompetensi, maka integritas akan sulit terlihat, dan sebaliknya kompetensi tidak akan menghasilkan kerja yang baik tanpa integritas. Adapun keuntungan dari integritas adalah membangun kepercayaan dan kredibilitas, mengurangi risiko serta meningkatkan Tingkat kepatuhan, menciptakan budaya kerja yang positif, dan meningkatkan keterlibatan seluruh warga sekolah, serta meningkatkan reputasi lembaga dan loyalitas masyarakat (Lewis 2023).

2. Kerja Tim

Kerja tim (*teamwork*) adalah bekerja dengan penuh rasa hormat dan efektif bersama suatu kelompok, di mana kekuatan karakter, seperti komunikasi, pengendalian diri, dan kerendahan hati, sangat mendukung kemampuan seseorang untuk kerja tim. Terutama dalam era kemajuan teknologi, sangat memungkinkan orang-orang dari berbagai bidang untuk berkolaborasi (Media 2020, Sense 2020),

menurut Serrat (2017) bahwa kerja tim adalah suatu proses di mana sejumlah orang dengan keterampilan yang saling melengkapi berkomitmen pada tujuan bersama dan mencapai kesepakatan tentang target dan indikator kinerja tertentu, pendekatan kerja, dan akuntabilitas bersama. Tim yang sukses memiliki banyak karakteristik yang sama. Mereka memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan minat yang beragam dari para anggotanya. Kolaborasi tim akan memberi energi pada inovasi dan perubahan, dan dengan melibatkan semua pekerja, akan memberikan ruang perbaikan yang menguntungkan (Akdeniz 2016). Tentunya tidak mudah dalam membangun kerja tim di lingkungan sekolah, tantangan utama yang berhubungan dengan aspek lembaga pendidikan adalah menciptakan budaya yang kondusif serta menciptakan suasana yang mendukung kerja tim, di mana tim yang efektif bisa terwujud jika satu sama lain saling menghargai, saling membangun, dan berkomitmen sehingga tim dapat bekerja secara efektif (Firdausi and Sulistyorini 2023). Tim yang kompak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan saling memahami peran masing-masing dan saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama, selanjutnya Paat (2023) mengatakan bahwa dengan kerja tim efektivitas kerja lebih meningkat sehingga hasil pekerjaan menjadi efektif, mudah, dan cepat. Tim memainkan peran yang semakin penting dalam korporasi di Amerika (Bolman and Deal 1992).

3. Kaizen

Kaizen adalah proses yang berlangsung terus-menerus untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas guna mencapai hasil yang signifikan dari waktu ke waktu (Pratama, Dito et al. 2023). Budaya kerja kaizen berasal dari Jepang; “kai” berarti perubahan dan “zen” berarti baik. Pada budaya ini mengangkat pemikiran *continuous incremental improvement* atau metode perbaikan dan pengembangan program berkelanjutan yang mengarah pada kebaikan (Nurhayaty and Pratiwi 2023).

Kaizen adalah perubahan yang melibatkan semua orang untuk menuju arah yang lebih baik (Musman 2019). Filosofi Kaizen memiliki dampak besar dalam kehidupan sehari-hari: (1) mendorong untuk melakukan perbaikan kecil secara berkelanjutan untuk menghasilkan perubahan besar, (2) memotivasi langkah-langkah kecil dan realistis dalam mencapai tujuan yang besar, (3) membentuk kebiasaan-kebiasaan yang lebih baik dan positif; dengan konsisten melakukan hal-hal kecil, akan membawa perubahan yang positif, (4) membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam bekerja, (5) mengajarkan untuk melihat masalah dari sudut pandang yang baru, sehingga membantu dalam menemukan solusi yang lebih efektif dan inovatif (Prayuda 2023). Menurut Helmold (2024) dalam bukunya “*Kaizen : How to Successfully Transition Into a Lean Organization*,” menyatakan bahwa aspek penting dari Kaizen adalah: (1) Pahami apa yang salah, bukan siapa yang salah, (2) bagaimana cara menghilangkan pemborosan, (3) bagaimana cara mengurangi biaya kualitas. Selanjutnya, Jean (2024) menyatakan bahwa Kaizen dapat menumbuhkan budaya jika semua karyawan diberdayakan untuk berkontribusi terhadap perbaikan proses. Perusahaan di seluruh dunia mengakui filosofi ini dan menerapkannya di berbagai bidang bisnis.

Fokus dalam menerapkan Kaizen adalah pada perubahan bertahap serta pertumbuhan yang kecil dan realistis, untuk menerapkan filosofi ini dengan mendorong para pemimpin untuk bertindak sebagai panutan bagi karyawan (Rayyan 2024). Munculnya Industri 4.0, dengan dukungan Kaizen, membawa dampak yang signifikan; hal ini dianggap sebagai jawaban untuk mempertahankan daya saing pasar yang semakin menuntut (Bajic, Medojevic et al. 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdian Rangga, Hadiyati et al. (2021) memperlihatkan bahwa implementasi budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dengan adanya peningkatan motivasi diri dan disiplin kerja. Sependapat dengan Kinasih and Al Banin (2023), beliau mengatakan bahwa implementasi budaya kaizen sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan kinerja pada karyawan.

Melalui pendekatan Kaizen, sekolah dapat mengidentifikasi dan menghilangkan pemborosan, mengoptimalkan sumber daya dan proses, serta menerapkan perubahan secara efektif dan berkelanjutan, sehingga menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih tangguh, unggul, dan adaptif (Institute 1985). Sekolah yang menerapkan budaya Kaizen akan berdampak positif terhadap mutu sekolah, di mana filosofi Kaizen akan membawa perubahan bertahap menuju penyempurnaan yang bersifat permanen, dibandingkan dengan perubahan sekaligus

Kecakapan yang dimiliki oleh individu secara alami, yang meliputi kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan komunikasi, merupakan kecakapan *soft skills* (Rosmiati and Hendriani 2023). Pekerjaan yang membutuhkan *soft skills* intensif akan mencakup dua pertiga dari semua pekerjaan pada tahun 2030 (Sharma 2021). Untuk meningkatkan kompetensi dan kesempatan kerja, keterampilan *soft skills* dan *hard skills* menjadi faktor penting dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan (Purnama, Bintang et al. 2024). Selanjutnya, Rosi (2023) mengungkapkan bahwa keterampilan *soft skills* pada pekerja berdampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, berkontribusi terhadap kemajuan karir, dan daya saing di pasar tenaga kerja. Dengan kemampuan keterampilan *soft skills* yang baik, dapat meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat hubungan interpersonal, dan memungkinkan penyesuaian yang lebih baik terhadap adanya perubahan. Penting untuk memperkenalkan pengembangan kompetensi *soft skills* ke dalam kurikulum untuk memberdayakan peserta didik. Dari sudut pandang pengusaha, *soft skill* adalah kompetensi yang paling penting. Dengan keterampilan *soft skills*, peserta didik mampu mengembangkan profesionalisme dalam berpikir kritis dan motivasi (Sebastião, Tirapicos et al. 2023). Penggabungan mata pelajaran *soft skills* ke dalam kurikulum jurusan dilakukan agar peserta didik memperoleh dan meningkatkan *soft skills* (Bataklar and Toy 2023). Selanjutnya, Mashadi (2024) menyatakan bahwa keterampilan yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan bagi generasi muda adalah *soft skills*. Penting bagi generasi muda untuk mulai mengembangkan *soft skills* untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif, di mana keterampilan komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, dan

manajemen waktu merupakan faktor penentu keberhasilan. Kaizen menghasilkan pemikiran yang berorientasi pada proses, berpusat pada orang, dan terstruktur pada upaya individu (Akdeniz 2016).

Implementasi budaya kerja industri 5R di Sekolah Menengah Kejuruan sangat penting dalam rangka penguatan *soft skills*, karena salah satu bentuk keberhasilan sekolah adalah mampu membentuk karakter dan perilaku. Karakter adalah kunci keberhasilan dan keberlanjutan manusia; kesuksesan karakter sangat penting untuk kesuksesan dalam bekerja (Rahardjo 2020). Menurut Helmold, Küçük et al. (2022) 5R adalah bagian dari gemba kaizen, yakni perbaikan berkelanjutan yang menghasilkan dan pemeliharaan di area kerja yang ringkas, rapi, dan resik, sehingga tercipta lingkungan yang lebih bersih, teratur, dan aman, sehingga dapat meningkatkan kualitas di tempat kerja.

Implementasi budaya kerja 5R akan memberikan predikat bagi warga sekolah menjadi rajin, dalam mengimplementasikan budaya kerja 5R, diperlukan dukungan penuh dari kepala sekolah, waka guru, dan staf yang nantinya diharapkan dapat mengimbas kepada peserta didik, Budaya 5R di lingkungan sekolah bertujuan menciptakan kepuasan warga sekolah, meningkatkan citra dan reputasi sekolah, menjadikan lingkungan kerja nyaman, memperkuat soft skill, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Penerapan 5R meliputi seluruh ruang kelas, ruang kantor, ruang praktik setiap jurusan, dan area sekolah. Dalam melatih kebiasaan dan untuk meningkatkan disiplin kerja, yang dimulai dengan:

1. Ringkas-Seiri (*Utilization*)

Singkirkan barang-barang yang tidak diperlukan, dan tidak memberikan nilai tambah, Persediaan dan peralatan yang tidak diperlukan serta digunakan terlalu banyak atau terlalu sedikit di tempat kerja akan menyebabkan berkurangnya efisiensi kerja (Santos, Lima et al. 2023). Dalam hal ini Veres, Marian et al. (2018) menyatakan bahwa membuang apa yang tidak diperlukan dan membersihkan tempat kerja adalah penting.

2. Rapi-Seiton (*Organization*)

Memilih produk, bahan, atau peralatan yang tidak teratur dan menatanya di tempat yang tepat, sehingga tidak terjadi kemacetan (Santos, Lima et al. 2023). Mempersiapkan barang-barang yang diperlukan dengan rapi dan sistematis agar mudah diambil dan dikembalikan ke tempat semula setelah digunakan (Veres, Marian et al. 2018).

3. Resik-Seiso (*Cleaning*)

Tempat kerja harus dibersihkan secara berkala. Setelah digunakan, semua perkakas dan peralatan harus dikembalikan ke tempatnya semula. Area yang kotor lebih mungkin menyebabkan cedera pada pekerja ; oleh karena itu, tujuan dari pengertian ini adalah untuk membersihkan dan mengisi kembali tempat kerja serta atap dari sampah, kotoran, dan kerusakan (Santos, Lima et al. 2023). Membersihkan secara teratur peralatan dan tempat kerja, serta mengidentifikasi penyimpangan, debu, kotoran, dan limbah adalah sumber ketidakrapihan, ketidaksiplinan, ketidakefisienan, kesalahan produksi, dan kecelakaan kerja (Veres, Marian et al. 2018).

4. Rawat-Seiketsu (*Standardization*)

Organisasi harus mengembangkan prosedur, aturan, dan ekspektasi yang terstandarisasi untuk mempertahankan aktivitas yang berkelanjutan di semua area. Standardisasi melibatkan pembuatan panduan visual untuk menjaga tempat kerja tetap teratur dan bersih menurut indera yang disebutkan di atas. Untuk tujuan ini, daftar periksa dapat digunakan (Santos, Lima et al. 2023). Dalam hal ini, Veres, Marian et al. (2018) menyatakan bahwa mendokumentasikan dan membakukan metode, menggunakan prosedur standar. Standar seharusnya sangat komunikatif, jelas, dan mudah dimengerti.

5. Rajin-Shitsuke (*discipline*)

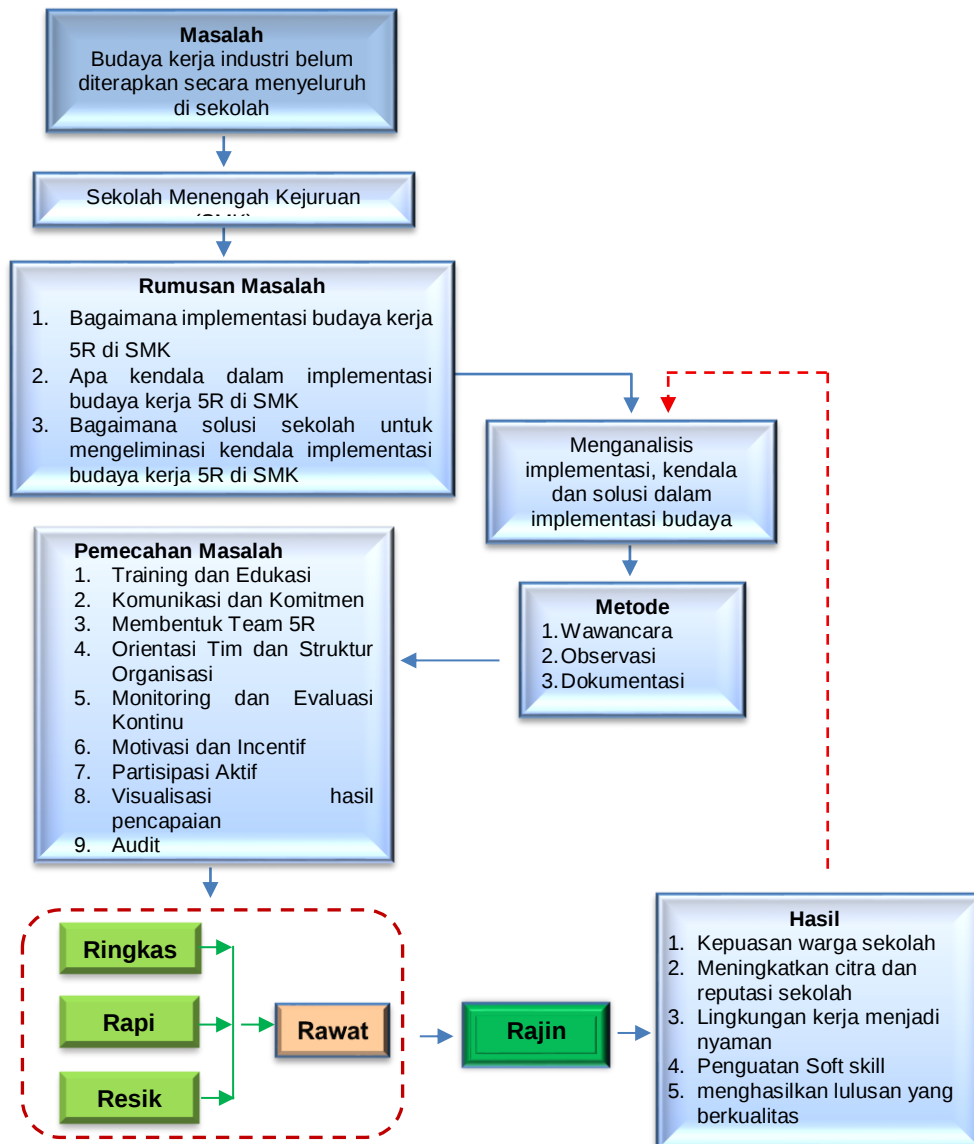
Pengertian ini penting karena mencakup pemahaman yang jelas, proses dan struktur yang benar, dukungan serta manajemen karyawan, serta kemampuan beradaptasi terhadap 5R untuk mencegah segala sesuatunya kembali ke keadaan semula sebelum penerapan pengertian lainnya (Santos, Lima et al. 2023). Dalam hal ini, Veres, Marian et al. (2018) menyatakan pentingnya untuk terus menjaga kebijakan yang telah ditetapkan, mengaudit metode kerja, menjadikan 5R sebagai sebuah kebiasaan, dan berintegrasi ke dalam budaya.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam kerangka implementasi budaya kerja industri 5R melalui pendekatan kualitatif yakni penelitian yang rancang dengan tujuan untuk memberikan gambaran mendalam dan jelas tentang perilaku manusia serta fenomena sosial dan budaya melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif tanpa adanya intervensi dari peneliti dengan menekankan pada makna, pengalaman, dan perspektif subjek penelitian.

Adapun Unsur-unsur pokok dalam penelitian ini melalui pendekatan penelitian yakni bagaimana budaya kerja industri 5R di implementasikan di Sekolah Menengah Kejuruan yang bertempat di SMK Muhammadiyah 1 Kota Agung Jl. Bendungan Kusa, Kusa, Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung, subyek penelitian enam orang terdiri dari tiga Wakil kepala sekolah, dua kepala jurusan dan satu Guru. Penelitian dilakukan dari 18 Januari hingga 3 Februari 2025 dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi.

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan uji kredibilitas, yakni menggunakan *triangulasi* dengan memberikan bukti yang menguatkan dengan memanfaatkan berbagai metode, sumber, penyelidik, dan teori (Creswell, 2015). Selanjutnya, Creswell (2015) menyatakan bahwa untuk memastikan bahwa temuan dan interpretasi akurat dan kredibel, peneliti harus melakukan strategi *member checking* atau triangulasi, Adapun Langkah Langkah dalam penelitian ini Adalah (1) identifikasi masalah penelitian, (2) tinjauan teori, (3) penetapan tujuan, (4) pengumpulan data, (5) analisis dan interpretasi data, dan (6) pelaporan dan evaluasi (Creswell, 2015) dengan fokus Kepuasan warga sekolah, Meningkatkan citra dan reputasi sekolah, Lingkungan kerja menjadi nyaman, Penguatan Soft skill, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dengan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut :



C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Menganalisis implementasi kerja industri budaya kerja industri 5R sebagai berikut:

a. Budaya kerja

Cara komunikasi, dapat mengembangkan disiplin, efisiensi, efisiensi manajemen, inovasi, integritas, karakteristik, kebiasaan, keterampilan kerja nyata, keterampilan kerja sama, lulusan yang lebih berkualitas, melatih kreativitas, memperkuat manajemen sekolah, meningkatkan daya saing, meningkatkan manajemen sekolah, meningkatkan reputasi sekolah, pedoman perilaku, peningkatan kualitas, penyelesaian tugas baik, perbaikan terus-menerus, pondasi budaya kerja, produktivitas, seperangkat nilai, seperangkat

norma, siap dalam menghadapi kerja, dan sikap. hasil wawancara yang mendalam tersebut di perkuat dengan observasi dan dokumentasi dari hasil temuan tersebut diperkuat oleh Rihan (1998) yang menyatakan bahwa organisasi yang dirancang untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam melayani tujuan strategis karyawannya adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya Noe (2006) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, praktik dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan dan Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kelangsungan hidup, efektivitas dan daya saing bisnis. Dalam membina generasi muda penerus bangsa pendidikan karakter sangat penting untuk dilaksanakan, sehingga perlu diupayakan dan diimplementasikan pada jalur pendidikan formal (Gunawan 2022), Karakter yang baik dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif sehingga diharapkan menjadi individu yang produktif (Priyono, Ulya et al. 2023), Pertimbangan utama dunia industri dan dunia kerja dalam menyerap tenaga kerja adalah tenaga kerja yang terdidik dan terampil (Malik 2018). Dalam hal ini Hendarman, Saryono et al. (2018) menyatakan bahwa ada lima nilai utama karakter yang saling berkaitan membentuk jejaring nilai yang perlu dikembangkan sebagai prioritas yakni religius, nasionalis, integritas, mandiri dan gotong royong.

Tujuan utama implementasi program budaya kerja industri 5R terkait dengan sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri, mesin, metode dan material, di mana program budaya kerja industri 5R merupakan satu alat yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kebiasaan positif kepada para pekerja, Program ini terbukti efektif dalam biaya produksi, waktu, efisiensi biaya produktif, output yang berkualitas dan dapat mengurangi timbulnya kecelakaan dengan adanya kondisi kerja yang lebih baik.

Penerapan budaya ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin bukan sekadar menghasilkan dampak positif terhadap area kerja, tetapi juga mencegah terjadinya kecelakaan. selain itu pondasi untuk melakukan perbaikan, lingkungan kerja yang rapi dan bersih akan memiliki produktivitas lebih tinggi, kecacatan lebih sedikit, dan pemenuhan deadline produk yang lebih baik (Poerwanto, Santoso et al. 2024).

b. Perencanaan

Dalam hal ini Suryani, Se et al. (2019) menyampaikan bahwa kesuksesan organisasi memiliki peran penting dan merupakan bagian dari kunci kesuksesan dalam mewujudkan pelaksanaan kegiatan pembuatan strategi, perencanaan, pelaksanaan dan monitoring jalannya usaha. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah faktor sentral dan strategis untuk kemajuan

jalannya usaha.

c. Evaluasi

SMK sebagai lembaga pendidikan formal sangat berperan dalam memengaruhi karakter dan perilaku peserta didik. Keberhasilan penguatan budaya dalam bentuk karakter peserta didik dapat diterapkan dengan mengamati melalui pendekatan, metode, teknik dan evaluasi (Nurul and Nikmah 2024), Hasil penelitian diperkuat pendapat Santos, Lima et al. (2023) bahwa budaya kerja industri 5R adalah teknik organisasi tempat kerja yang digunakan untuk mengatur dan menciptakan kualitas di tempat kerja, yang merupakan alat untuk pembersihan dan pengorganisasian guna meningkatkan efisiensi dengan menghilangkan pemborosan, Nancy (2023) mengatakan bahwa pengetahuan dasar yang perlu dipahami oleh setiap orang yang bekerja di industri adalah budaya kerja industri itu sendiri. Budaya kerja industri memiliki ciri produktif, disiplin, peduli, tanggung jawab dan jujur dengan melakukan sikap kerja yang benar sehingga selamat dan sehat dalam bekerja, sumber daya manusia adalah faktor sentral dan strategis untuk kemajuan jalannya usaha. Sumber daya manusia memiliki peran penting dan kunci kesuksesan dalam mewujudkan pelaksanaan kegiatan pembuatan strategi, perencanaan, pelaksanaan dan monitoring jalannya usaha untuk mencapai sasaran kesuksesan organisasi (Suryani, Se et al. 2019). Implementasi budaya kerja 5R di Sekolah Menengah Kejuruan sangat penting dalam rangka penguatan *soft skills*, karena salah satu bentuk keberhasilan sekolah adalah mampu membentuk karakter dan perilaku. Karakter adalah kunci keberhasilan dan keberlanjutan manusia, kesuksesan karakter sangat penting untuk kesuksesan dalam bekerja (Rahardjo 2020).

Budaya kerja memiliki dampak besar terhadap pengalaman, motivasi, dan produktivitas, Sekolah dengan budaya kerja yang positif akan cenderung menciptakan kesan di mana warga yang berada di sekolah merasa diapresiasi sehingga termotivasi untuk berkinerja dengan baik. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sehat atau tidak sesuai dengan nilai karyawan dapat menciptakan ketegangan, kebingungan, dan pengurangan kinerja. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya kerja menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan positif.

Dalam implementasi budaya kerja industri 5R di sekolah diperlukan tahapan yang terstruktur dan terintegrasi dengan program kerja, roadmap, dan kurikulum sekolah. Penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan program berjalan efektif. Proses implementasi mencakup pemahaman tentang budaya kerja industri, penetapan tujuan dalam perencanaan, dan penilaian penentuan keberhasilan program dalam bentuk evaluasi. Tujuannya adalah menciptakan

lingkungan kerja yang produktif dan memberikan dampak positif pada pengalaman belajar peserta didik, yang akan menjadi bekal untuk kesuksesan di masa depan, sehingga tercapai kepuasan warga sekolah, meningkatkan citra dan reputasi sekolah dan lingkungan kerja menjadi nyaman.

2. Faktor kendala dalam implementasi budaya kerja industri 5R

a. Kendala pengetahuan

Ada resistensi, belum ada program kerja 5R, belum adanya kesadaran, belum menyatunya visi dan misi, kekhawatiran beban kerja, kendala pengetahuan, kurang memahami manfaatnya, kurangnya kesadaran, nyaman dengan kebiasaan lama, serta baru sebagian kecil pengetahuan dan terbiasa dengan kebiasaan lama.

b. Kendala implementasi

Kendala implementasi, ketakutan beban kerja, keterbatasan sumber daya, kurang kerja sama, kurangnya dukungan, kurangnya pemahaman, kurangnya kesadaran, kurangnya pemahaman guru, kurangnya pemahaman peserta didik, kurangnya pemahaman staf, mengubah mindset, motivasi rendah, pada saat rapat, resistensi terhadap perubahan, sulit mengubah kebiasaan, sulit mengubah mindset dan sumber daya terbatas.

Hasil penelitian diperkuat pendapat Rihan (1998) bahwa Prinsip budaya kerja industri 5R juga sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting bagi setiap organisasi. Salah satu sebab tanpa sumber daya manusia yang baik tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi dalam organisasi yang dirancang untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam melayani tujuan strategis organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, praktik dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan.

Banyak perusahaan menyebut manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kelangsungan hidup, efektivitas dan daya saing bisnis. (Noe 2006), selanjutnya Suryani, Se et al. (2019) mengatakan Sumber daya manusia adalah faktor sentral dan strategis untuk kemajuan jalannya usaha. Sumber daya manusia memiliki peran penting dan kunci kesuksesan dalam mewujudkan pelaksanaan kegiatan pembuatan strategi, perencanaan, pelaksanaan dan monitoring jalannya usaha untuk mencapai sasaran kesuksesan organisasi. Metode 5R adalah titik awal bagi perusahaan mana pun yang ingin mencapai tujuan dan posisi yang tinggi (Veres, Marian et al. 2018). Selanjutnya Nurhayaty and Pratiwi (2023) mengatakan bahwa diperlukan sebuah komitmen pada suatu proses perbaikan kualitas agar perbaikan yang melibatkan secara seimbang antara sisi manusia dan sisi teknologi, kendala adalah suatu faktor atau batasan yang menghambat seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan

tertentu. Kendala bersifat konkret, terukur, spesifik, dan terfokus pada masalah tertentu yang harus diatasi. Dalam memperoleh, memahami, dan menerapkan pengetahuan, tentunya banyak sekali hambatan, beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya kendala dalam mengimplementasikan budaya kerja industri 5R di SMK Muhammadiyah 1 Kota Agung, diperlukan penguatan materi dan aksi yang terprogram. Adapun penguatan materi dengan cara training dan edukasi yang sangat berperan penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Komunikasi dan komitmen adalah unsur penting di dalam organisasi; keduanya saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja. Membentuk tim 5R dengan membentuk tim kerja 5R yang solid dan efektif, hasil yang dikerjakan dapat terukur, terencana, dan fokus. Orientasi tim dan struktur organisasi, dua aspek penting ini diperlukan agar manajemen berkontribusi pada efektivitas operasional. Dengan orientasi tim, seluruh warga sekolah berbaaur untuk dapat beradaptasi dan berkolaborasi dengan baik, dan dengan adanya struktur organisasi, tujuan program dapat dilaksanakan secara efisien. Monitoring dan evaluasi kontinu, dengan menilai dan memperbaiki pelaksanaan program, pengumpulan data dan informasi secara kontinu dan rutin adalah bagian dari monitoring yang kemudian dilanjutkan dengan evaluasi dengan tujuan menilai hasil dari semua kegiatan. Motivasi dan insentif dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi dan insentif adalah dua ide dan gagasan yang saling terkait walaupun memiliki perbedaan yang signifikan. Penghargaan dan pengakuan adalah bagian dari motivasi, dan imbalan finansial dalam bentuk uang, pengakuan dan promosi adalah bagian penting dalam membangun pencapaian tujuan. Partisipasi aktif dengan melibatkan secara langsung seluruh warga sekolah dalam pelaksanaan program adalah bagian penting sehingga tujuan yang hendak dicapai adalah bagian dari perjuangan bersama. Visualisasi hasil pencapaian dengan menciptakan gambaran akan keberhasilan dari program akan meningkatkan motivasi bagi warga sekolah, dan kemudian lakukan audit sebagai pedoman yang spesifik sebagai langkah pemeriksaan dari program yang dilaksanakan.

3. Solusi sekolah untuk mengeliminasi kendala implementasi budaya kerja industri 5R

a. Solusi secara teori

Sosialisasi, edukasi, kampanye, kampanye di lingkungan sekolah, komitmen pimpinan, komunikasi, melibatkan warga sekolah, pemberian penghargaan, pengawasan, peningkatan kesejahteraan, dan seminar.

b. Solusi secara praktis

Teladan pimpinan, budaya 5R konsisten, budaya 5R terjadwal, dukungan, pimpinan, evaluasi, evaluasi berkala, integrasi dengan ekstrakurikuler, integrasi dengan kurikulum, integrasi dengan pembelajaran, integrasikan dalam pembelajaran, jadikan kebiasaan harian, kegiatan harian, kolaborasi, kontrol pimpinan, libatkan warga sekolah, menyatukan visi misi, melakukan seminar, melakukan workshop, melibatkan seluruh warga, melibatkan semua warga, monitoring, pelatihan, pemantauan, pembentukan pengawas, pembentukan tim, pendampingan peserta didik, penetapan aturan, penghargaan, penugasan tanggung jawab, penunjukan tim, penyusunan panduan, saling support, sanksi bagi pelanggar, simulasi dan tanggung jawab.

Hasil penelitian diperkuat pendapat Prayuda (2023) bahwa Kaizen adalah filosofi yang memiliki dampak besar dalam kehidupan sehari-hari: (1) mendorong untuk melakukan perbaikan kecil secara berkelanjutan untuk menghasilkan perubahan besar, (2) memotivasi pada langkah-langkah kecil dan realistis dalam mencapai tujuan yang besar, (3) membentuk kebiasaan-kebiasaan yang lebih baik dan positif; dengan konsisten melakukan hal-hal kecil akan membawa perubahan yang positif, (4) membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam bekerja, (5) mengajarkan untuk melihat masalah dengan sudut pandang yang baru, sehingga membantu dalam menemukan solusi yang lebih efektif dan inMenurut Helmold (2024) dalam bukunya *Kaizen How To Successfully Transition Into A Lean Organization* menyatakan bahwa aspek penting dari Kaizen adalah: (1) Pahami apa yang salah, bukan siapa yang salah, (2) bagaimana cara menghilangkan pemborosan, (3) bagaimana cara mengurangi biaya kualitas. Selanjutnya Jean (2024) menyatakan bahwa Kaizen dapat menumbuhkan budaya jika semua karyawan diberdayakan untuk berkontribusi terhadap perbaikan proses. Perusahaan di seluruh dunia mengakui filosofi ini dan menerapkannya di berbagai bidang bisnis. Fokus dalam menerapkan Kaizen adalah pada perubahan bertahap dan pertumbuhan yang kecil serta realistis, untuk menerapkan filosofi ini dengan mendorong para pemimpin untuk bertindak sebagai panutan bagi karyawan (Rayyan 2024).

Munculnya Industri 4.0, dengan dukungan Kaizen, membawa dampak yang signifikan; hal ini dianggap menjawab kebutuhan untuk mempertahankan daya saing pasar yang semakin menuntut (Bajic, Medojevic et al. 2023). Selanjutnya Pelani, Suherman et al. (2023) mengatakan bahwa perusahaan yang menerapkan Kaizen bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, membuat operasi lebih efisien, dan menuntut lebih banyak kontribusi dari karyawan. Kaizen mendapatkan popularitas tidak hanya di Jepang tetapi juga di Amerika Serikat dan Eropa. Contoh paling menonjol adalah Cina, yang mempromosikan Kaizen di industri manufaktur.

Dalam implementasi budaya kerja industri 5R Agung, tujuan (1) menciptakan kepuasan warga sekolah, tujuan (2) meningkatkan citra dan reputasi sekolah, tujuan (3) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, (4) menguatkan *soft skills* peserta didik, (5) adalah menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pendalaman teori yang memberikan kerangka konseptual agar dapat diterapkan dengan baik. Implementasi ini harus sesuai dengan visi, misi, dan tujuan program yang ada. Solusi yang diusulkan mencakup pendekatan teoretis yang meliputi deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip, dan prosedur, yang kemudian diterapkan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Adapun solusi secara teori: pertama, integrasikan program budaya kerja industri dengan visi dan misi; kedua, buat dan kembangkan standar perilaku dalam bentuk SOP yang jelas dan mudah dilaksanakan; ketiga, gunakan sistem reward bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja baik, serta sanksi bagi yang melanggar; dan keempat, berikan pelatihan dan workshop untuk membantu memahami dan menerapkan budaya kerja industri yang diharapkan. Sedangkan solusi secara praktis: pertama, ciptakan kerja di sekolah secara kolaboratif antar pekerja; kedua, perkuat penerapan budaya kerja dengan keteladanan pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah; ketiga, lakukan peninjauan secara berkala untuk memastikan bahwa penerapan implementasi budaya kerja industri 5R dapat berjalan dengan baik dan lakukan perbaikan secara perlahan dan kontinu; dan keempat, berikan kepuasan kepada seluruh warga sekolah dengan memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi Budaya kerja industri 5R merupakan fondasi mendasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, efisien, aman, dan nyaman, dengan menerapkan prinsip-prinsip budaya kerja industri 5R lingkungan sekolah, murid tidak hanya dibekali keterampilan teknis, tetapi juga dibentuk untuk memiliki semangat

kerja yang baik, disiplin, sehingga karakter dan sikap kerja dapat di ciptakan, oleh sebab itu di perlukan dukungan dalam pelaksanaan implemetasi budaya kerja industri 5R di lingkungan sekolah. Dukungan program kerja yang direncanakan dan berkelanjutan sebagai panduan strategis dalam menggabungkan nilai-nilai 5R ke dalam proses belajar, praktik kerja, dan aktivitas sehari-hari di sekolah.

Dengan adanya program kerja, sekolah dapat merencanakan tindakan nyata seperti pelatihan 5R bagi guru dan siswa, pembentukan tim pelaksana 5R, penjadwalan evaluasi berkala, serta penggabungan nilai-nilai 5R dalam kurikulum. Dengan adanya program kerja yang terukur, implemetasi budaya kerja industri 5R tidak sekadar menjadi sebuah jargon, melainkan menjadi bagian dari kebiasaan dan nilai-nilai di lingkungan sekolah hal ini akan membangun suasana belajar yang lebih nyaman, rapi, dan bersih, serta menghasilkan lulusan yang siap terjun ke dunia kerja dengan sikap yang profesional dan kompeten.

Dalam usaha membuat suasana sekolah yang bersih, teratur, dan efisien, diperlukan berbagai solusi yang menyeluruh dalam menerapkan budaya kerja industri 5R di sekolah, pelaksanaan ini harus tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga diterapkan secara nyata baik dari aspek teori dan praktek yang terencana dan terukur dalam pelaksanaannya, agar prinsip Ringkas, Rapi, dan Resik dapat diterapkan dengan konsisten dalam kegiatan sehari-hari, dengan penerapan yang berkelanjutan, lingkungan kerja akan terawat dengan baik dan mampu mendorong terciptanya rajin (yakni Sikap kerja keras, tekun, giat) dan keteraturan dalam aktivitas belajar dapat terwujud.

Melalui implementasi budaya 5R di Sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan citra serta reputasi sekolah di kalangan masyarakat dan industri. Di samping itu, penerapan budaya kerja ini juga berfungsi sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan keterampilan interpersonal siswa, seperti disiplin, tanggung jawab, kolaborasi, dan kepedulian terhadap lingkungan.

Budaya kerja industri 5R harus menjadi landasan yang kokoh dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya cemerlang dalam bidang akademis, tetapi juga siap bersaing di dunia profesional dengan karakter yang baik, oleh sebab itu konsistensi dan dedikasi semua pihak sekolah yang di mulai dari kepala sekolah, pengajar, staf, hingga murid. Dengan menciptakan, melaksanakan dan memelihara budaya kerja industri 5R di lingkungan sekolah berharap akan meningkatkan citra dan reputasi sekolah, lingkungan kerja menjadi nyaman, penguatan *Soft skill* dengan baik, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdeniz, C. (2016). *Kaizen Philosophy Explained*. Germany, Create Space Independent Publishing Platform.
- Amelia, R. (2022). "Pengaruh Integritas dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat." *SECAD* 2(2): 90-104.
- Bajic, B., et al. (2023). *Digital Kaizen: Opportunities and challenges in industry 5.0*. 19th Int. Sci. Conf. Ind. Syst.(IS).

- Bataklar, S. and Z. Toy (2023). "Soft skills acquisition for engineering undergraduates in Turkey: A soft skills course design." *International Journal of Social Sciences and Education Research* 9(2): 144-156.
- Bolman, L. G. and T. E. Deal (1992). "Organizational Dynamics What makes a team work?" *Cience Direct*. from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/009026169290062R>.
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Danang, S., et al. (2021). "Pengaruh budaya sekolah terhadap kualitas proses pembelajaran." *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10(2).
- Dayona, H. G. and Recky (2023). *Budaya Kerja : Membangun Lingkungan Kerja yang Berkualitas dan Produktif*. Yogyakarta, Trussmedia Grafika.
- Firdausi, L. and S. Sulistyorini (2023). "Membangun Kerjasama Tim di Lembaga Pendidikan pada Era Revolusi 4.0." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(1): 21-28.
- Gunawan, H. (2022). *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Helmold, M. (2024). *Kaizen: How To Successfully Transition Into A Lean Organization*. London, World Scientific.
- Helmold, M., et al. (2022). *Lean management, Kaizen, Kata and Keiretsu: Best-practice examples and industry insights from Japanese concepts*, Springer Nature.
- Hendarman, et al. (2018). *Penguatan Pendidikan Karakter Tingkat Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama*. TIM PPK Kemendikbud, Pusat Analisis dan Sinkronisasi Kebijakan.
- Hendarman, et al. (2016). *Revitalisasi Pendidikan Vokasi*. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Herdian Rangga, P., et al. (2021). "Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Internal dan Disiplin Kerja." *Jurnal Sosial Teknologi* 1(4): 234-253.
- Herlambang, Y. T. (2021). *Pedagogik: Telaah kritis ilmu pendidikan dalam multiperspektif*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hutomo, P. T. P. (2023). "Budaya kerja, motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dampaknya pada kinerja karyawan di industri logam Tegal." *Serat Acitya–Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 12(2): 200-211.
- Indra, R. (2023). *Model Manajemen Mutu 'Merdeka'di Era Merdeka Belajar*. Bandung, Indonesia Emas Group.
- Institute, K. (1985). *Streamline Education: KAIZEN™ School System*.
- Irwanto, I. (2024). "Kajian Literatur Filosofi Pendidikan Vokasional Menurut Teori Prosser (1925) Berbasis Dunia Kerja." *Social Sciences Journal* 2(4): 10-23.
- Jean, G. (2024). "Lean Operations for Entrepreneurs: Principles, Applications, and Benefits."
- Karim, A., et al. (2022). *Anti Korupsi dan Integritas*. Bandung, CV Media Sains Indonesia.
- Kinasih, G. and Q. Al Banin (2023). "Implementasi Budaya Kaizen Dan Kreativitas Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)* 2(2): 125-145.
- Kotter, J. P. (1992). *Corporate culture and performance*. New York, Simon and Schuster.
- Lewis, C. S. (2023). "What Is Organizational Integrity And How Its Benefiting Organizations." 11 Maret 2023, from <https://www.arthurlawrence.net/blog/organizational-integrity-and-its-benefits/>.
- Mahande, R. D. (2023). *Pengantar Pendidikan Kejuruan*. Bandung, Indonesia Emas Group.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, UMMPress.

- Mashadi, S. (2024). "Mengapa Keterampilan Soft Skills Sangat Penting untuk Generasi Muda." Retrieved 6 Agustus 2024, from <https://almaata.ac.id/mengapa-keterampilan-soft-skills-sangat-penting-untuk-generasi-muda/>.
- Maulipaksi, D. (2016). "Inpres tentang Revitalisasi SMK." from <https://www.kemdikbud.go.id/main/index.php/blog/2016/09/presiden-jokowi-keluarkan-inpres-tentang-revitalisasi-smk>
<http://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1903/instruksi-presiden-tentang-revitalisasi-sekolah-menengah-kejuruan>.
- Media, C. S. (2020). "What is teamwork." <https://www.commonsemmedia.org/articles/what-is-teamwork>.
- Muktapa, M. I. (2021). "Integritas Ilmu Pengetahuan Dan Penerapannya Dalam Aspek Kehidupan." *Jurnal Belaindika (Pembelajaran Dan Inovasi Pendidikan)* 3(1): 21-28.
- Musman, A. (2019). *Kaizen For Life : kunci sukses continuous improvement di Era 4.0*, Anak Hebat Indonesia.
- Ningsih, Y. S., et al. (2024). "Pendidikan kejuruan dan tantangan globalisasi: perspektif strategi pengembangan tvet di negara berkembang."
- Noe, R., John Hollenbeck, barry Gerhart, Patrick Wriht (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. New York, NY, USA:, McGraw-Hill Education
- Nurhayaty, M. and W. D. Pratiwi (2023). "Penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin (5R) Dalam Upaya Pengurangan Waste Pada PT. X." *Jurnal Media Teknologi* 9(2): 176-182.
- Nurul, F. and K. Nikmah (2024). "Budaya sekolah dalam pembentukan karakter peserta didik." *Darul Ilmi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*. 2(1): 1-6.
- Paat, P. F., Dotulong, Lucky OH, Pandowo, Merinda HC (2023). "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11(4): 916-926.
- Pelani, A. H., et al. (2023). "Penerapan Budaya Kaizen Dan 5R Terhadap Perbaikan Kinerja Karyawan PT NT Piston Ring Indonesia." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4(5): 5803-5810.
- Poerwanto, E., et al. (2024). "Penerapan Budaya 5R Di IKM Logam Binaan UPT Logam Yogyakarta." *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* 3(11): 2231-2240.
- Pratama, N. A., et al. (2023). "Analisis Pengendalian Kualitas Dengan Metode Seven Tools Dan Kaizen Dalam Upaya Mengurangi Tingkat Kecacatan Produk." *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan* 2(2): 53-62.
- Prayuda, R. (2023). *Lawan Rasa Malas dengan Prinsip Kaizen*, Guepedia.
- Priyono, B., et al. (2023). *Pendidikan Karakter pada Pendidikan Tinggi Vokasi: Studi Literatur*. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana.
- Purnama, A., et al. (2024). "Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen* 2(1): 224-234.
- Rahardjo, T. J. (2020). *The Role of Vocational Education on the Advancement of Human Development in Indonesia*. International Conference on Science and Education and Technology (ISET 2019), Atlantis Press.
- Rayyan, F. A. (2024). "Apa Itu Pendidikan Vokasi?". Retrieved 16 December 2024, from <https://vokasinews.id/artikel/budaya-kerja-jepang-rahasia-sukses-dalam-industri>.
- Rihan, I. (1998). "What is human resources management." Erişim Adresi: https://www.academia.edu/7775792/What_is_Human_Resources_Management.

- Romanti (2023). "Mengenal Program SMK Pusat Keunggulan: Membangun Masa Depan Unggul Melalui Pendidikan Vokasi." <https://itjen.kemdikbud.go.id/web/mengenal-program-smk-pusat-keunggulan-membangun-masa-depan-unggul-melalui-pendidikan-vokasi/>.
- Rosi, Y. A. (2023). "Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran." *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* | E-ISSN: 3026-6629 **1**(2): 148-155.
- Rosmiati and S. Hendriani (2023). "Implementasi model pembelajaran soft-skills dalam membentuk moralitas siswa di SMP N 11 Sijunjung." *Jurnal Kajian Dan Pengembangan Umat* **6**(1).
- Santos, E., et al. (2023). "Optimization of the production management of an upholstery manufacturing process using lean tools: A case study." *Applied Sciences* **13**(17): 9974.
- Sari, D. F. (2023). "Peningkatan Mutu Pendidikan Kejuruan Pada Era Pembelajaran Abad Ke-21 Untuk Menjawab Tantangan Industri 4.0." *Sang Acharya: Jurnal Profesi Guru* **4**(1): 71-79.
- Sebastião, L., et al. (2023). "Skill profiles for employability:(mis) understandings between higher education institutions and employers." *Education Sciences* **13**(9): 905.
- Sense, M. C. (2020, 2 Juni 2020). "What is teamwork." from <https://www.commonsensemedia.org/articles/what-is-teamwork>.
- Serrat, O. (2017). *Working in teams*. Philippines, Asian Development Bank.
- Sharma, P. (2021). *Soft Skills 3rd Edition: Personality Development for Life Success (English Edition)*, BPB publications.
- Simanjourang, R. R. and D. Naibaho (2023). "Fungsi Sekolah." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* **2**(4): 12706-12715.
- Stephanie, W. (2024). "SMK Pusat Keunggulan Tingkatkan Relevansi Pendidikan dengan Dunia Industri." from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2024/03/smk-pusat-keunggulan-tingkatkan-relevansi-pendidikan-dengan-dunia-industri>.
- Sudira, P. (2012). *Filosofi dan Teori Pendidikan Vokasi dan Kejuruan* Yogyakarta, UNY Press.
- Suryani, N. K., et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*, Nilacakra.
- Suyanto, e. a. (2018). *Penerapan Budaya Kerja Industri*.
- Suyono (2022). "Kajian Literatur: Konsep Integritas Bagi Asn." *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan* **2**(3): 247-260.
- Tan, C., et al. (2006). "Philosophical perspectives on education." Singapore: Prentice Hall.
- Veres, C., et al. (2018). "Case study concerning 5S method impact in an automotive company." *Procedia manufacturing* **22**: 900-905.
- Wahyuningsih, U., et al. (2018). *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA*. Jakarta, Direktorat Pembinaan SMA
- Wibowo, A. (2020). *Industrial work culture in vocational learning: a relevance to occupational world*. Journal of Physics: Conference Series, IOP Publishing.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun budaya kerja pada instansi pemerintah*, Cipta Media Nusantara (CMN).