



PENERAPAN 5S DALAM PENINGKATAN KERJA ORGANISASI PENDIDIKAN

Shohiron¹, Mhd Lutfi Wijaya²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email: shohiron@uin-suska.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.1742>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026
 Final Revised: 11 February 2026
 Accepted: 16 March 2026
 Published: 30 April 2026

Keywords:

5S
 Educational Organization
 Performance Improvement
 School Work Culture



ABSTRACT

This study examines the application of the 5S method (Seiri/Sort, Seiton/Set in Order, Seiso/Shine, Seiketsu/Standardize, Shitsuke/Sustain) as a strategy to improve organizational performance in educational institutions. By integrating a review of recent literature (including studies conducted in educational settings) and a practical implementation framework, this research explains how 5S can be applied in school or higher education environments to achieve greater efficiency, organization, and a more productive work culture. The results of the review indicate that the implementation of 5S leads to: (1) more orderly facilities and administrative processes with faster access; (2) increased motivation and job satisfaction among teaching staff and administrative personnel; (3) heightened awareness of safety and orderliness in the learning environment; and (4) a reduction in wasted time caused by searching for documents or unstructured workflows. However, the implementation of 5S in the educational context also faces challenges such as resistance to cultural change, limited resources, and difficulties in sustaining the program over time. To address these challenges, this study recommends strong commitment from school leadership, regular training and coaching, periodic 5S monitoring and audits, and a simple reward system for school units that achieve a high level of 5S discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan metode 5S (Seiri/Sort, Seiton/Set in order, Seiso/Shine, Seiketsu/Standardize, Shitsuke/Sustain) sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Dengan menggabungkan analisis literatur terkini (termasuk studi pada institusi pendidikan) dan kerangka implementasi praktis, penelitian ini memaparkan bagaimana 5S dapat diterapkan pada lingkungan sekolah atau perguruan tinggi untuk mencapai peningkatan efisiensi, keteraturan, dan budaya kerja yang lebih produktif. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa penerapan 5S menghasilkan: (1) ruang fasilitas dan proses administratif yang lebih rapi dan cepat diakses; (2) peningkatan motivasi dan kepuasan staf pengajar dan tenaga administrasi; (3) peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan ketertiban lingkungan belajar; serta (4) pengurangan waktu terbuang akibat pencarian dokumen atau alur kerja yang tidak terstruktur. Namun, penerapan 5S dalam konteks pendidikan juga menghadapi tantangan seperti resistensi perubahan budaya, keterbatasan sumber daya, dan kesulitan dalam menjaga keberlanjutan program. Untuk menjawab tantangan tersebut, penelitian ini merekomendasikan adanya komitmen kepemimpinan sekolah, pelatihan dan pembinaan rutin, monitoring dan audit 5S berkala, serta sistem sederhana penghargaan bagi unit sekolah yang mencapai tingkat tertib 5S.

Kata kunci: 5s, organisasi Pendidikan, peningkatan kinerja, budaya kerja sekolah

PENDAHULUAN

Penerapan metode 5S dalam organisasi pendidikan merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas institusi pendidikan dalam menjalankan fungsinya. Metode 5S yang berasal dari konsep manajemen Jepang, yakni Seiri (Sortir), Seiton (Susun), Seiso (Sapu), Seiketsu (Standarisasi), dan Shitsuke (Disiplin), awalnya dikembangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan efisien di dunia industri. Namun, seiring berkembangnya waktu, konsep ini telah diadaptasi secara luas dalam berbagai sektor, termasuk organisasi pendidikan, sebagai landasan untuk mewujudkan lingkungan belajar dan kerja yang kondusif serta berkualitas (Manik, 2024)

Organisasi pendidikan sebagai lembaga yang berperan penting dalam mencetak generasi penerus bangsa harus menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya, efisiensi operasional, dan peningkatan mutu layanan pendidikan. Permasalahan yang sering muncul meliputi ketidakteraturan dalam pengelolaan administrasi, kurangnya kebersihan dan kerapian lingkungan sekolah, serta lemahnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tata kelola. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas tenaga pendidik maupun proses pembelajaran yang berlangsung. Maka dari itu, penerapan 5S menjadi krusial sebagai salah satu solusi untuk membantu institusi pendidikan membangun budaya kerja yang lebih sistematis dan profesional (Setiadi, 2025)

Adopsi 5S pada lingkungan pendidikan secara konsisten dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya, serta meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Secara khusus, penerapan langkah Seiri dan Seiton membantu dalam memilah serta menata alat dan dokumen pendidikan sehingga proses pencarian dan penggunaan menjadi lebih mudah dan cepat. Selanjutnya, Seiso berfokus pada kebersihan lingkungan fisik yang signifikan meningkatkan kenyamanan dan kesehatan penghuninya. Standarisasi atau Seiketsu mengatur agar penerapan kebiasaan baik tersebut menjadi suatu standar yang berkelanjutan, sementara Shitsuke atau disiplin memastikan seluruh elemen organisasi menjadikan 5S sebagai budaya dan norma yang dipegang teguh (Apriliani, 2025)

Penelitian terkini menunjukkan bahwa penerapan 5S di institusi pendidikan mampu meningkatkan produktivitas pengelolaan dokumen dan tata kelola administrasi. Misalnya, studi oleh Manik (2024) mengungkapkan bahwa penggunaan metode 5S pada manajemen dokumen di institusi pendidikan meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja staf administrasi sehingga mendukung pelayanan akademik yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa 5S tidak hanya terkait dengan aspek fisik lingkungan kerja, melainkan juga sistem pengelolaan sumber daya secara menyeluruh yang berdampak positif pada kinerja organisasi

Implementasi budaya 5S juga berperan dalam pembentukan karakter peserta didik dan tenaga pendidik, khususnya dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap institusi. Budaya 5S yang dipraktikkan secara konsisten dapat menginternalisasi nilai-nilai positif yang sejalan dengan tujuan pendidikan, seperti kerja sama, integritas, dan komitmen terhadap kualitas. Hal ini sangat penting dalam menciptakan suasana belajar yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter unggul. Penanaman nilai-nilai 5S ini di sekolah dapat menjadi bagian dari penguatan pendidikan karakter yang dianjurkan dalam kurikulum nasional (Anggreiny, 2025)

Selain manfaat langsung terhadap efisiensi dan mutu kerja, penerapan 5S juga memberikan kontribusi kepada peningkatan kenyamanan dan keamanan lingkungan pendidikan. Lingkungan yang bersih, rapi, dan terstruktur akan mengurangi resiko kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan. Menurut Setiadi (2025), penerapan metode

5S di berbagai sektor termasuk pendidikan menunjukkan peningkatan signifikan dalam produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, dengan lingkungan yang mendukung karyawan bekerja lebih fokus dan efisien. Hal ini sangat relevan di bidang pendidikan yang mengandalkan kinerja optimal tenaga pendidik dan staf administrasi untuk memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik.

Lebih lanjut, integrasi prinsip 5S di organisasi pendidikan tidak hanya sebagai metode teknis tetapi juga sebagai bagian dari manajemen mutu terpadu. Dengan menerapkan 5S, organisasi pendidikan dapat memiliki standarisasi yang jelas untuk prosedur kerja, pengelolaan aset, dan kebersihan institusi sehingga dapat meningkatkan citra dan kredibilitas lembaga di mata masyarakat. Pencapaian mutu tersebut menjadi tolok ukur kinerja yang dapat terus dipantau dan ditingkatkan melalui audit internal dan evaluasi berkelanjutan (Nurchahyo, 2019)

Namun demikian, penerapan 5S juga menghadapi tantangan, seperti resistensi perubahan dari staf, kurangnya pemahaman dan pelatihan, serta keterbatasan sumber daya untuk implementasi sepenuhnya. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan 5S dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan sangat bergantung pada komitmen pimpinan, pelibatan seluruh sivitas akademika, serta pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi yang intensif (Apriliani, 2025). Dengan strategi yang tepat, manfaat besar dari 5S dapat diraih secara optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan metode 5S dalam peningkatan kinerja organisasi pendidikan serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan kendala yang dihadapi dalam proses implementasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi praktis bagi institusi pendidikan dalam mengoptimalkan pengelolaan organisasi demi meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur review (literature review). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggali dan menganalisis secara mendalam konsep, prinsip, serta implementasi metode 5S dalam konteks organisasi pendidikan berdasarkan sumber-sumber ilmiah yang telah ada. Menurut Creswell (2021), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena sosial melalui interpretasi terhadap makna yang terdapat dalam teks, dokumen, atau pengalaman yang dilaporkan dalam berbagai penelitian terdahulu.

Metode studi literatur review digunakan untuk menghimpun, mengkaji, dan mensintesis hasil penelitian, artikel, prosiding, maupun laporan ilmiah yang relevan dengan topik penerapan 5S di lembaga pendidikan. Pendekatan ini dipandang sesuai karena fokus penelitian bukan pada pengumpulan data lapangan, melainkan pada analisis konseptual dan komparatif terhadap hasil penelitian sebelumnya agar dapat diidentifikasi pola, kesenjangan, dan rekomendasi praktis yang bermanfaat bagi institusi pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Snyder (2019) yang menjelaskan bahwa literature review berperan penting dalam membangun dasar teoretis, mengidentifikasi arah penelitian masa depan, dan memberikan pemahaman komprehensif terhadap topik tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

konsep dasar dan relevansi 5s dalam Pendidikan

Metode 5S merupakan sistem manajemen lingkungan kerja yang berakar dari budaya industri Jepang, khususnya dari filosofi *Kaizen* yang menekankan perbaikan berkelanjutan

(*continuous improvement*). Lima komponen utamanya *Seiri* (Ringkas), *Seiton* (Rapi), *Seiso* (Resik), *Seiketsu* (Rawat), dan *Shitsuke* (Rajin) bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang bersih, rapi, efisien, dan disiplin. Meskipun awalnya dikembangkan di sektor manufaktur, prinsip-prinsip 5S kini banyak diadaptasi ke bidang pendidikan karena kesamaan kebutuhan dalam hal efisiensi proses, peningkatan produktivitas, dan pembangunan budaya kerja yang positif (Khan et al., 2024).

Dalam konteks pendidikan, 5S tidak hanya diterapkan pada tata letak fisik ruang belajar atau kantor, tetapi juga pada sistem manajemen administrasi, budaya perilaku staf, serta kebiasaan belajar peserta didik. Kirani (2023) menjelaskan bahwa penerapan 5S di sekolah mampu menumbuhkan budaya disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, 5S dapat dipandang sebagai salah satu strategi efektif untuk memperkuat tata kelola sekolah dan kualitas layanan pendidikan.

Selanjutnya, *Seiso* berkaitan dengan kebersihan lingkungan yang bukan hanya berfungsi secara fisik tetapi juga secara psikologis memberikan dampak positif kepada seluruh penghuni institusi pendidikan. Lingkungan yang bersih dan terawat mendukung kenyamanan kerja guru dan suasana belajar siswa sehingga dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi dalam kegiatan pendidikan (Apriliani, 2025). *Seiketsu* mengacu pada standarisasi penerapan dan pemeliharaan kebersihan serta kerapian secara konsisten untuk menjamin keberlanjutan hasil-hasil yang telah dicapai pada tahap sebelumnya. Ini menciptakan kebiasaan baik dan disiplin yang terstruktur dalam lingkungan sekolah.

Shitsuke atau rajin/disiplin menegaskan pentingnya kedisiplinan secara kolektif dan individu agar seluruh anggota organisasi pendidikan dapat terus menerapkan nilai-nilai 5S tanpa harus dipaksa dan menjadi budaya yang melekat sehari-hari (Anggreiny, 2025). Kedisiplinan ini sangat penting untuk mewujudkan sustainability dari program 5S sehingga tidak berhenti hanya pada tahap implementasi awal.

Relevansi penerapan 5S dalam organisasi pendidikan cukup signifikan mengingat berbagai tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan saat ini, mulai dari pengelolaan administrasi yang kurang terorganisir, ketidakteraturan dalam lingkungan fisik, hingga rendahnya kedisiplinan pegawai dan siswa dalam menjaga kebersihan dan ketertiban. Dengan menerapkan prinsip 5S, institusi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan secara umum (Manik, 2024).

Selain itu, budaya 5S yang diterapkan di lingkungan pendidikan tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga secara tidak langsung berkontribusi dalam penguatan karakter peserta didik. Budaya ini menanamkan nilai-nilai positif seperti tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Misalnya, praktik *Seiri* dan *Seiton* mengajarkan peserta didik untuk memilah hal yang penting dan tidak penting, serta menempatkan sesuatu pada tempat yang semestinya, yang merupakan bagian dari keterampilan manajemen diri dan organisasi.

Selain itu, transformasi nilai-nilai 5S juga dapat diintegrasikan ke dalam budaya sekolah dengan model pengembangan karakter melalui pendekatan 5S lain yakni *Senyum*, *Salam*, *Sapa*, *Sopan*, dan *Santun*. Model ini lebih fokus kepada aspek sosial dan personal dalam pendidikan, mendukung terbentuknya lingkungan belajar yang harmonis, saling menghormati, dan penuh etika (Sugianto, 2022). Pendidikan karakter yang berakar pada budaya 5S membuat peserta didik tidak hanya cakap secara akademis tetapi juga memiliki kepribadian yang baik dan berdaya saing tinggi.

Penggunaan 5S juga relevan dalam menghadapi tuntutan dunia pendidikan yang

semakin kompleks dan menuntut transparansi serta akuntabilitas pengelolaan sumber daya. Dengan penerapan 5S, pengelolaan dokumen dan aset pendidikan menjadi lebih sistematis dan mudah diawasi, sehingga meminimalkan risiko kehilangan data, kerusakan, atau ketidakefisienan pengelolaan administrasi. Hal ini memungkinkan lembaga pendidikan berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Setiadi, 2025)

Beberapa studi terbaru membuktikan bahwa penerapan 5S dalam pendidikan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tenaga pendidik dan staf administrasi. Misalnya, penelitian Manik (2024) menyimpulkan bahwa penerapan 5S pada pengelolaan dokumen memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja sampai dengan 30%, yang secara langsung mendukung kelancaran proses akademik dan administrasi (Manik, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan adanya peningkatan rasa disiplin dan tanggung jawab di kalangan siswa dan guru setelah penerapan 5S secara konsisten (Apriliani, 2025)

Dalam praktiknya, keberhasilan penerapan 5S di pendidikan sangat bergantung pada peran serta pimpinan sekolah, guru, staf, dan siswa secara aktif dan sadar akan manfaatnya. Oleh karena itu, sosialisasi, pelatihan, dan pengawasan yang berkesinambungan menjadi kunci agar konsep 5S dapat berjalan optimal dan menjadi budaya organisasi yang melekat kuat dalam kehidupan sehari-hari di sekolah

Secara keseluruhan, konsep dasar 5S yang terintegrasi dengan budaya pendidikan akan memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif, harmonis, dan berkualitas. Penerapan 5S menjadi sebuah pendekatan manajemen yang komprehensif, mulai dari aspek fisik, tata kelola, hingga pengembangan karakter, sehingga menjadi relevan dan sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja organisasi pendidikan saat ini dan masa depan.

Dampak 5S dalam kinerja organisasi Pendidikan

Salah satu dampak utama penerapan 5S terhadap kinerja organisasi pendidikan adalah peningkatan efisiensi operasional dan pengurangan aktivitas yang tidak bernilai tambah (*non-value added activities*). Dengan menerapkan tahapan *Seiri* (pemilahan) dan *Seiton* (penataan), berbagai kegiatan administratif dan akademik menjadi lebih terorganisasi. Guru dan staf dapat dengan mudah menemukan dokumen, peralatan, dan bahan ajar, sehingga waktu kerja menjadi lebih efektif. Studi yang dilakukan oleh Nerona (2022) di Filipina menunjukkan bahwa penerapan 5S melalui program pendampingan komunitas di sekolah menengah mampu meningkatkan efisiensi tata kelola ruang belajar dan administrasi hingga 30%. Hasil serupa juga ditemukan oleh Kirani (2023), yang menjelaskan bahwa budaya 5S berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan berorientasi mutu di sekolah-sekolah di Indonesia.

Selain efisiensi, penerapan 5S juga berdampak positif terhadap kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan yang bersih, tertata, dan nyaman mendorong munculnya rasa tanggung jawab serta kedisiplinan di kalangan guru dan siswa. Mirza (2023) menemukan bahwa penerapan 5S di sekolah kejuruan yang dipadukan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya meningkatkan kebersihan lingkungan, tetapi juga memperkuat budaya profesionalisme di kalangan tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang nyaman dan terstandar menciptakan suasana yang kondusif bagi kegiatan belajar mengajar, memperkecil potensi stres, serta meningkatkan semangat kerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Flores et al. (2021) yang menyebutkan bahwa penerapan 5S membantu membentuk perilaku positif peserta didik seperti disiplin, tanggung jawab, dan

kepedulian terhadap lingkungan sekolah.

Dampak lain yang menonjol adalah peningkatan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Ketika lingkungan kerja tertata rapi dan sistem kerja lebih terorganisasi, staf dan guru merasa dihargai serta memiliki kendali terhadap tugasnya. Hal ini berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan semangat berkontribusi terhadap kemajuan institusi. Studi oleh Rahman et al. (2020) menunjukkan bahwa implementasi 5S di lembaga pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi staf hingga 18%, terutama pada indikator kenyamanan dan efisiensi kerja. Selain itu, 5S juga berperan dalam memperkuat kerja sama antarpegawai melalui pembagian peran yang jelas, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan dalam menjaga standar kebersihan serta keteraturan organisasi.

Penerapan 5S juga berdampak terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan dan hasil belajar peserta didik. Lingkungan belajar yang bersih, teratur, dan bebas gangguan membuat siswa lebih fokus dan termotivasi dalam belajar. Penelitian oleh IEOM Society (2023) di laboratorium universitas menunjukkan bahwa penerapan 5S dapat meningkatkan efektivitas kerja mahasiswa dan mengurangi waktu yang terbuang hingga 25%. Dalam konteks sekolah menengah, penerapan 5S juga terbukti meningkatkan keselamatan belajar dan efisiensi penggunaan alat praktik, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian. Lingkungan yang tertib dan terstandar tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga mendukung proses pembelajaran aktif dan kolaboratif.

Meskipun demikian, efektivitas penerapan 5S sangat bergantung pada komitmen pimpinan, ketersediaan sumber daya, dan keberlanjutan program. Beberapa penelitian mencatat bahwa banyak sekolah mengalami kesulitan dalam mempertahankan tahap terakhir dari 5S, yaitu *Shitsuke* (pemeliharaan), karena kurangnya monitoring dan evaluasi rutin menambahkan bahwa faktor kepemimpinan dan dukungan manajerial menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan 5S secara jangka panjang. Tanpa peran aktif pimpinan dan keterlibatan seluruh warga sekolah, program 5S sering kali berhenti hanya pada kegiatan kebersihan fisik tanpa perubahan perilaku dan budaya organisasi yang mendalam. Oleh karena itu, penerapan 5S harus dipadukan dengan strategi penguatan budaya mutu, pelatihan rutin, serta sistem penghargaan untuk menjaga motivasi dan keberlanjutan implementasi.

Secara keseluruhan, penerapan 5S terbukti memberikan dampak positif dan komprehensif terhadap kinerja organisasi pendidikan. Metode ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat budaya disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme di lingkungan sekolah. Peningkatan motivasi staf dan kenyamanan lingkungan belajar juga berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar dan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Dengan dukungan manajemen yang konsisten, 5S dapat menjadi pondasi bagi terciptanya lembaga pendidikan yang berdaya saing, inovatif, dan berorientasi mutu berkelanjutan.

Implementasi 5S dalam organisasi Pendidikan

Implementasi metode 5S dalam organisasi pendidikan sering kali menghadapi sejumlah tantangan signifikan yang dapat menghambat keberlanjutan dan efektivitasnya. Penelitian pada institusi pendidikan di Indonesia menemukan bahwa hambatan utama meliputi "minimnya kesadaran stakeholder, keterbatasan sumber daya, dan adaptasi budaya organisasi" sebagai faktor-penghambat utama dalam penerapan 5S. Faktor kesadaran ini terutama muncul karena guru, staf administrasi, atau bahkan siswa belum memahami filosofi 5S secara mendalam mereka cenderung melihat 5S sebagai kegiatan kebersihan atau

penataan sederhana saja, bukan sebagai bagian integral dari budaya kerja dan pengelolaan kualitas institusi (Yulia, 2023). Di sisi lain, alokasi waktu, dana, dan tenaga untuk kegiatan pelatihan, pembinaan, audit 5S secara rutin, serta monitoring dan evaluasi sering dianggap sebagai beban tambahan oleh banyak sekolah, sehingga program 5S berhenti pada tahap awal (Seiri-Seiton) dan sulit melanjutkan ke tahap Shitsuke yang mensyaratkan pembiasaan dan pemeliharaan kebiasaan. Tanpa komitmen dari pimpinan institusi maupun partisipasi aktif seluruh warga sekolah guru, staf, siswa pelaksanaan 5S kerap menjadi proyek sesaat yang hilang momentum.

Sebaliknya, literatur menunjukkan bahwa ada sejumlah faktor penentu keberhasilan yang dapat menjamin implementasi 5S menjadi bagian budaya kerja institusi yang berkelanjutan. Salah satu faktor paling krusial adalah komitmen pimpinan atau manajemen puncak sekolah atau lembaga pendidikan. Sebagaimana ditunjukkan dalam kajian sistematis di sektor layanan kesehatan, komitmen kepemimpinan dan penyediaan sumber daya merupakan elemen utama keberhasilan 5S. Di konteks pendidikan kejuruan, penelitian Hidayat, Maryono & Wardani (2023) mengidentifikasi bahwa faktor internal seperti kurikulum yang tertata baik, perilaku siswa yang mendukung budaya kerja tertib, dan distribusi beban kerja yang adil merupakan bagian dari faktor penentu di dalam institusi itu sendiri. Sementara faktor eksternal meliputi stabilitas atau konsistensi kebijakan sekolah, dukungan industri/perusahaan mitra, serta keterlibatan masyarakat dan orang tua dalam budaya 5S.

Keberhasilan implementasi 5S juga sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan peningkatan kapasitas stakeholder. Tanpa pelatihan yang memadai bagi guru, staf dan siswa tentang makna, tujuan dan mekanisme 5S, maka partisipasi aktif dan pemahaman yang mendalam akan sulit terbentuk. Sebagai contoh, studi meta-analisis di lingkungan layanan kesehatan mengungkapkan bahwa pelatihan dan pendidikan menjadi salah satu "*critical success factors*" dalam penerapan 5S. Selanjutnya, keterlibatan seluruh stakeholder termasuk siswa dalam setting Pendidikan menjadi kunci untuk menciptakan rasa memiliki (*ownership*) terhadap program 5S. Tanpa keterlibatan aktif, program sering berhenti di tahap formalitas tanpa pembiasaan nyata.

Selanjutnya, monitoring, audit dan evaluasi berkala adalah faktor penting lainnya. Tahapan Sustain (pemeliharaan) dalam 5S menuntut agar hasil-hasil penataan, kebersihan dan penataan ulang tidak berhenti setelah implementasi awal, tetapi terus dipelihara melalui audit, *feedback* dan penyempurnaan. Flevy (2024) dalam rangkuman *best-practices* menyebutkan bahwa "*regular audits and assessments*" serta pengukuran indikator kinerja 5S adalah strategi penting untuk mempertahankan momentum implementasi. Tanpa monitoring, banyak lembaga pendidikan yang awalnya melaksanakan 5S dengan antusias namun kemudian momentum menurun karena tidak ada mekanisme evaluasi dan penguatan budaya.

Aspek budaya organisasi dan adaptasi kontekstual juga tidak dapat diabaikan. Penelitian di sekolah kejuruan di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan 5S membutuhkan penyesuaian dengan budaya lokal, rutinitas sekolah, dan karakter siswa serta staf. Jika tidak ada adaptasi (misalnya penggunaan istilah lokal atau integrasi ke dalam kegiatan siswa-guru sehari-hari), maka 5S rentan dianggap sebagai "tambahan" dan bukan bagian dari aktivitas inti institusi. Penelitian di Malaysia dan Thailand dalam konteks manufaktur dan layanan juga menunjukkan bahwa faktor budaya dan konteks lokal, serta faktor manusia (*human-related*) menjadi hambatan utama yang harus dikelola agar implementasi berhasil.

Tambahan lagi, alokasi sumber daya yang memadai (waktu, dana, fasilitas, tenaga

pendukung) menjadi penentu signifikan. Tanpa fasilitas pendukung seperti papan visual, checklist 5S, ruang kerja yang memungkinkan penataan ulang, dan waktu untuk kegiatan pelatihan atau audit, sekolah sulit untuk menjalankan 5S secara komprehensif. Studi Yulia (2023) di Indonesia menyebutkan bahwa keterbatasan sumber daya menjadi salah satu hambatan besar dalam implementasi 5S.

Dalam praktiknya, institusi pendidikan yang berhasil mengimplementasikan 5S secara berkelanjutan umumnya memiliki sinergi antar faktor-faktor kritis di atas: pimpinan yang aktif mendukung, pelatihan rutin dan partisipasi stakeholder, audit dan mekanisme monitoring yang jelas, adaptasi budaya sekolah, serta alokasi sumber daya yang memadai. Jika salah satu faktor lemah misalnya pimpinan mendukung tetapi tidak ada audit atau monitoring, atau ada pelatihan tetapi tanpa sumber daya teknis maka kemajuan implementasi sering kali melambat atau berhenti. Dengan demikian, keberhasilan 5S di organisasi pendidikan tidak hanya bergantung pada pelaksanaan prosedural semata, melainkan juga pada perubahan budaya, kepemimpinan, kapasitas manusia, dan sistem pengelolaan yang terintegrasi.

Secara ringkas, tantangan utama pelaksanaan 5S di lembaga pendidikan mencakup kurangnya kesadaran dan pemahaman stakeholder, keterbatasan sumber daya, hambatan budaya organisasi, dan kurangnya mekanisme monitoring. Sedangkan faktor penentu keberhasilan meliputi komitmen pimpinan, pelatihan/keterlibatan stakeholder, audit dan monitoring berkelanjutan, adaptasi kontekstual serta alokasi sumber daya yang memadai. Dengan memahami dan mengelola tantangan serta memperkuat faktor-penentu tersebut, institusi pendidikan memiliki peluang lebih besar untuk menjadikan 5S sebagai bagian tak terpisahkan dari budaya kerja yang berkelanjutan dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Penerapan metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) dalam organisasi pendidikan merupakan strategi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan berorientasi mutu. Berdasarkan hasil kajian literatur, penerapan 5S terbukti tidak hanya meningkatkan kebersihan dan kerapian ruang kerja, tetapi juga membangun budaya disiplin dan tanggung jawab yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Prinsip 5S membantu sekolah dan lembaga pendidikan dalam menata sumber daya secara optimal, mengurangi pemborosan waktu, serta memperkuat koordinasi dan kolaborasi antaranggota organisasi (Manik, 2024; Kirani, 2023). Namun, keberhasilan penerapan 5S tidak terjadi secara otomatis. Banyak lembaga pendidikan menghadapi tantangan berupa kurangnya komitmen pimpinan, keterbatasan sumber daya, serta rendahnya pemahaman terhadap prinsip 5S sebagai sistem manajemen kualitas (Yulia, 2023). Oleh karena itu, penting bagi setiap institusi untuk membangun kesadaran bersama melalui pelatihan, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi rutin. Pimpinan sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan komitmen kolektif dan memastikan 5S menjadi bagian dari budaya kerja, bukan sekadar kegiatan sesaat.

Selain dukungan kepemimpinan, keberhasilan 5S juga ditentukan oleh partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Keterlibatan guru, siswa, dan tenaga kependidikan akan memperkuat rasa memiliki terhadap program, sehingga penerapan 5S dapat berkelanjutan. Budaya kerja positif yang terbangun melalui 5S akan berdampak pada peningkatan efisiensi, produktivitas, serta kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreiny, R. (2025). *Internalisasi nilai-nilai 5S dalam pembentukan karakter peserta didik*. *Jurnal Pendidikan dan Budaya*, 17(1), 45–56.
- Apriliansi, D. (2025). *Implementasi budaya 5S dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 20(2), 112–123.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Flevy. (2024). *Best practices for 5S implementation: Sustaining continuous improvement*. Retrieved from <https://flevy.com>
- Flores, M. J., Santos, R., & Domingo, A. (2021). *Application of the 5S methodology in academic laboratories: A study on efficiency and safety*. *International Journal of Organizational Excellence*, 4(3), 210–219.
- Hidayat, R., Maryono, T., & Wardani, A. (2023). *Faktor internal dan eksternal penentu keberhasilan penerapan 5S di pendidikan kejuruan*. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Indonesia*, 11(2), 78–89.
- IEOM Society. (2023). *Enhancing laboratory efficiency through 5S implementation in higher education*. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Khan, M. R., Ali, S., & Yamamoto, H. (2024). *Integrating Kaizen and 5S principles in educational management systems*. *Asian Journal of Education and Training*, 10(1), 15–28.
- Kirani, S. (2023). *Pengaruh penerapan 5S terhadap budaya kerja dan kinerja organisasi sekolah di Indonesia*. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 14(2), 90–102.
- Manik, R. (2024). *Penerapan metode 5S dalam peningkatan efisiensi manajemen dokumen di institusi pendidikan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(1), 55–67.
- Mirza, A. (2023). *Penerapan 5S dan K3 di sekolah kejuruan dalam meningkatkan profesionalisme guru*. *Jurnal Vokasi dan Teknologi Pendidikan*, 8(3), 134–146.
- Nerona, L. C. (2022). *Community-based 5S implementation in secondary schools: Improving educational environment and management efficiency*. *Asian Education Review*, 6(2), 65–77.
- Nurchahyo, R. (2019). *Manajemen mutu terpadu dan penerapan 5S di lingkungan pendidikan*. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Manajemen*, 10(3), 201–212.
- Rahman, M., Putri, A., & Sari, D. (2020). *Pengaruh penerapan metode 5S terhadap motivasi dan kinerja staf di lembaga pendidikan*. *Jurnal Efisiensi dan Produktivitas Kerja*, 8(1), 33–45.
- Setiadi, D. (2025). *Analisis implementasi metode 5S terhadap peningkatan kinerja pegawai pendidikan*. *Jurnal Mutu dan Manajemen Pendidikan*, 17(1), 22–35.
- Snyder, H. (2019). *Literature review as a research methodology: An overview and guidelines*. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Sugianto, H. (2022). *Pendidikan karakter berbasis budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) di sekolah dasar*. *Jurnal Pendidikan Karakter Indonesia*, 9(1), 47–60.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA