

PENERAPAN BUDAYA KERJA SEISO DI GLOBAL LEARNING EDUCATION CENTRE BANDUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19

***Dianto Dwi Rachmadi Setiawan¹, Soni Mulyawan Setiana²**

Program Studi Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Komputer Indonesia
Universitas Komputer Indonesia, Jl. Dipatiukur 112-116, Bandung, Indonesia
dianto.63818004@mahasiswa.unikom.ac.id

ABSTRACT

The ongoing Covid-19 pandemic has made hygiene and health a top priority. The implementation of the work culture of "Seiso" (shine) is the main choice to prevent the Covid-19 virus. The purpose of this study is to explain the application of the concept of "Seiso" (shine) at the Global Learning Education Centre Bandung during the Covid-19 pandemic. This research is a descriptive qualitative type, the research instrument used is a list of interview questions, and data collection through in-depth interviews and literature study. The results of this study show that Global Learning Education Centre Bandung has implemented the "Seiso" (shine) work culture well and smoothly. The concept of "Seiso" (shine) culture is very important to implement during this pandemic because it has a positive impact, namely the work environment becomes cleaner, more comfortable, safer, and healthier. In addition, the implementation of this culture can also train an attitude of responsibility and independence. The conclusion of this study states that the implementation of the "Seiso" (shine) work culture can have a positive impact on the Global Learning Education Centre Bandung.

Keywords: *Work culture, Seiso, Pandemic, Covid-19*

ABSTRAK

Permasalahan pandemi Covid-19 yang belum berakhir membuat aspek kebersihan dan kesehatan menjadi prioritas utama. Penerapan budaya kerja "Seiso" (resik) menjadi pilihan utama untuk mencegah virus Covid-19. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan penerapan konsep "Seiso" (resik) di *Global Learning Education Centre Bandung* pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini berjenis kualitatif deskriptif, instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar pertanyaan wawancara, dan pengambilan data melalui wawancara mendalam dan studi pustaka. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Global Learning Education Centre Bandung* telah menerapkan budaya kerja "Seiso" (resik) dengan baik dan lancar. Konsep budaya "Seiso" (resik) ini sangat penting untuk diterapkan di masa pandemi ini karena memberikan dampak positif yaitu lingkungan kerja menjadi lebih bersih, nyaman, aman, dan sehat. Selain itu, penerapan budaya ini juga dapat melatih sikap tanggung jawab dan mandiri. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa implementasi budaya kerja "Seiso" (resik) bisa memberikan dampak positif bagi *Global Learning Education Centre Bandung*.

Kata kunci: *Budaya kerja, Seiso, Pandemi, Covid-19*

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini, kebersihan merupakan hal yang paling primer setiap melakukan kegiatan. Jika tempat kerja atau lingkungannya bersih serta rapi, nama baik perusahaan atau lembaga mampu diukur dari kebersihan tempatnya, dan faktor pendukung lainnya. Untuk mendapatkan aspek penting dari kebersihan, menerapkan budaya yang positif di kehidupan sehari-hari artinya solusi terbaik dari konflik yang berkaitan dengan kebersihan, seperti budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) atau di negara Indonesia disebut dengan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

Sebelum membahas budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), mari membahas tentang budaya kerja secara umum. Budaya kerja artinya sekumpulan pola dan sikap yang menempel secara holistik pada setiap individu yang dilakukan secara berulang di perusahaan serta telah menjadi kebiasaan pada pelaksanaan pekerjaan. Contoh budaya kerja positif di Jepang antara lain konsep 3M (*Mura, Muda, Muri*), konsep 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), konsep PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), dan *omotenashi*. Pada pembahasan kali ini, penulis berfokus ke konsep 5S yang ketiga, *seiso*.

Seiso merupakan salah satu konsep budaya kerja 5S yang mempunyai makna terpenting yaitu membersihkan lingkungan kerja dari sampah atau kotoran yang bisa mengganggu aktivitas kerja demi mencapai lingkungan kerja yang bersih dan sehat. Salah satu prinsip krusial dari konsep ini ialah pembersihan menjadi aktivitas pemeriksaan. (Osada, 1995). Tak hanya itu, kebersihan tidak hanya sebuah bentuk komitmen, tanggung jawab juga berperan penting untuk mempertahankan kondisi bersih pada barang atau tempat kerja.

Pandemi Covid-19 yang masih melanda di Indonesia, menghasilkan urgensi penerapan budaya kerja *seiso* menjadi prioritas utama, terlebih apabila melihat angka kasus Covid-19 semakin menanjak. Kebersihan diri serta didukung dengan daya tahan tubuh yang sehat akan menerima jaminan terhindar dari virus berbahaya ini, dengan catatan jika selalu patuh protokol kesehatan yang berlaku dari pemerintah serta melaksanakan kegiatan yang berafiliasi dengan budaya kerja *seiso* dengan rasa sepenuh hati. Contoh kegiatan kebersihan adalah membersihkan dan merapikan lemari atau rak, membersihkan jendela, membuang sampah, menyapu dan mengepel lantai, mencuci, menyemprot cairan disinfektan, dan sebagainya (Masaaki, 2012).

Sebelum memulai kegiatan, terdapat tiga tingkat pembersihan yang perlu diketahui dari Osada (1995). Pertama, pembersihan tingkat makro adalah aktivitas membersihkan segala sesuatu dan mencari solusi untuk mengatasi penyebabnya. Kedua, pembersihan tingkat individu hanya membersihkan tempat kerja tertentu. Terakhir, pembersihan tingkat mikro adalah membersihkan alat-alat dan barang tertentu yang perlu dibersihkan serta diperiksa penyebab alat atau barang tersebut menjadi kotor, lalu diperbaiki atau dibersihkan sampai bersih.

Bagaimana menerapkan budaya kerja ini yang baik dan benar? Sebenarnya, aplikasi kegiatan pembersihan ini sederhana untuk dilakukan. Suwondo (2012) menjelaskan langkah mudah penerapan budaya kerja *seiso* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun tugas pembersihan menggunakan cara mengenali ruangan atau barang yang akan dibersihkan;
- b. Menyusun agenda rutin seperti jadwal kegiatan harian pembersihan;
- c. Menunjuk siapa yang bertanggung jawab atas kepemilikan barang atau ruangan;

- d. Mendiskusikan apa saja ketentuan pembersihan ruangan dan penggunaan peralatan;
- e. Selalu sediakan alat-alat kebersihan yang diperlukan serta mendukung aktivitas pembersihan yang sedang berlangsung;
- f. Melaksanakan kegiatan pembersihan ini dengan tertib, aman, dan lancar.

Melihat tata cara tersebut, tentu kita bisa melaksanakan kegiatan ini dengan cara mengajak orang-orang yang berada di lingkungan sekitar untuk berpartisipasi dan mendukung kegiatan tersebut. Durasi kegiatan pembersihan bisa bervariasi tergantung seberapa kotor lingkungan tersebut, jumlah partisipan yang bergabung, apa saja tempat yang harus dibersihkan dan dirapikan segera, dan lainnya. Salah satu manfaat *seiso* adalah membentuk suasana menjadi lebih bersih dan ceria, dapat menghasilkan inspirasi cemerlang dan kreatif, serta moralitas bisa ditingkatkan dengan membiasakan diri melakukan kegiatan kebersihan. Contoh kasus penerapan budaya kerja *seiso* ada di lingkungan kosan. Dengan menerapkan budaya kerja tersebut dan menjaga standar yang sudah ditetapkan seperti ketersediaan alat kebersihan, adanya penanggung jawab dan memiliki jadwal pembersihan, manfaat yang didapat tidak hanya dirasakan oleh pekerja saja, tetapi juga penghuni kosan seperti lingkungan menjadi lebih sehat dan nyaman, serta bebas dari ancaman kesehatan (Nefliyanti dkk., 2018). Kegiatan ini mudah untuk dilaksanakan, jadi wajib hukumnya dilakukan setiap hari.

METODE

Untuk mengetahui proses penerapan budaya kerja 5S, khususnya penerapan budaya kerja *seiso* di LKP GLEC Bandung, menggunakan metode penelitian yang tepat sasaran merupakan hal yang wajib dilakukan seorang peneliti. Metode penelitian merupakan prosedur pada menerima ilmu. Maka, metode penelitian artinya cara sistematis untuk menghasilkan ilmu pengetahuan. Kemudian, teknik penelitian artinya cara untuk melaksanakan metode penelitian. Metode penelitian yang dipergunakan oleh penulis pada jurnal ini ialah penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk menjelaskan aspek penerapan budaya kerja *seiso* (resik, pembersihan) yang telah dilakukan oleh LKP *Global Learning Education Centre* Bandung. Instrumen penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah berupa alat rekam yang bertugas menjadi pengumpul data dan pedoman wawancara. Keterlibatan peneliti menjadi instrumen penelitian juga disebut penting sebab peneliti wajib berinteraksi menggunakan lingkungan pada lapangan penelitian (Muri, 2017). Sumber data utama yang dipakai sebagai sumber referensi pada penelitian ini adalah rekaman hasil wawancara dua pihak antara peneliti dan narasumber. Sementara itu, dokumentasi foto, buku, literatur, jurnal, serta sumber terpercaya dari internet akan digunakan menjadi sumber data tambahan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara secara mendalam. Wawancara adalah bentuk komunikasi dua arah secara pribadi yang melibatkan peneliti dan responden. Proses komunikasi yang terjadi selama wawancara merupakan tanya jawab secara langsung. Gerakan dan mimik responden menjadi media pelengkap kata-kata secara lisan (Gulo, 2000) sebagai keuntungan utama dari wawancara secara langsung. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di *LKP Global Learning Education Centre* Bandung (GLEC Bandung) yang beralamat pada Jalan Situ Batu B1, RT. 02/RW. 07, Cijagra, Lengkong, Bandung, Jawa Barat. LKP *Global Learning Education Centre* Bandung (GLEC Bandung) adalah lembaga yang berkiprah di bidang pendidikan bahasa asing. Didirikan secara formal pada tahun 2011, saat ini GLEC Bandung membuka kursus bahasa asing populer yang ditujukan untuk

anak-anak hingga dewasa, yaitu bahasa Inggris, Jepang, dan Korea. Selain itu, GLEC Bandung pula membuka kursus tarian yang dikhususkan untuk anak-anak usia sekolah dasar.

HASIL

Berdasarkan hasil wawancara oleh narasumber di GLEC Bandung pada Kamis, 7 Juli 2022 dan Sabtu, 3 September 2022 lalu, ada temuan yang menarik dari penerapan budaya kerja *seiso* di masa pandemi Covid-19. Di LKP GLEC Bandung, penerapan budaya kerja 5S *seiso* (resik, pembersihan) sudah dijalankan sejak lama. Setiap harinya, ada petugas kebersihan (*helper*) GLEC Bandung yang selalu melakukan pembersihan dan penataan setiap bagian ruangan. Contoh lokasi tempat-tempat di GLEC Bandung yang menjadi target utama kegiatan resik ini adalah taman, ruang tunggu, ruang kelas, dan sebagainya. Bahkan di saat pandemi pun, kebersihan gedung ini tetap dijaga walaupun jumlah petugas kebersihan (*helper*) dibatasi untuk menghindari adanya penyebaran virus Covid-19 yang lebih masif. Selain kegiatan resik atau kebersihan yang masih berlanjut sampai sekarang, fasilitas kebersihan di GLEC Bandung sudah tersedia secara lengkap seperti tempat sampah, alat kebersihan (*grooming*), sabun cuci tangan, *foot steps*, dan sebagainya. Namun, kehadiran pandemi Covid-19 membuat pihak GLEC Bandung memberikan proteksi tambahan yaitu menambah alat penunjang protokol kesehatan seperti *termogun*, *hand sanitizer*, alat *swab* mandiri, disinfeksi ruangan, membuat laporan cek suhu, memberikan permohonan izin kepada orang tua siswa untuk mengikuti kelas campuran (gabungan antara kelas daring dan kelas luring) dan sebagainya. Dari sisi kelas, dengan adanya pandemi yang menyerang Indonesia sejak Maret 2020 lalu, pihak tersebut mengambil langkah preventif seperti membuka kelas daring, hibrid, serta penyesuaian jumlah kapasitas siswa di dalam kelas luring untuk mencegah penyebaran virus Covid-19. Berkat langkah tersebut, tidak ada siswa maupun staf LKP GLEC Bandung yang mengalami infeksi Covid-19 yang serius.



Gambar 1. Contoh Penerapan Budaya Kerja *Seiso* LKP GLEC Bandung

Selain budaya kerja *seiso* dan protokol kesehatan ketat yang diterapkan secara bersamaan, menurut pengakuan narasumber, para siswa LKP GLEC Bandung yang mayoritas anak-anak usia sekolah dasar memiliki kebiasaan positif yang bisa ditiru, yaitu membereskan ruang kelas sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Tentu hal ini menjadi nilai tambah dari LKP GLEC Bandung, karena tidak hanya menonjolkan belajar bahasa asing saja, tetapi juga dapat mendidik siswa untuk berlatih membersihkan dan menjaga ruangan secara mandiri dan bertanggung jawab siapa yang menggunakan ruangan kelas tersebut.

PEMBAHASAN

Jika kita mengaitkan antara temuan tersebut dengan teori budaya kerja 5S, terutama *seiso* (resik, pembersihan), apakah pihak GLEC Bandung sudah melaksanakan prosedur tersebut dengan baik dan tetap berjalan dengan lancar meski dihantam wabah pandemi Covid-19? Apakah penerapan budaya kerja tersebut sesuai dengan standar yang dikemukakan oleh beberapa ahli?

Pada pembahasan sebelumnya, pihak tersebut sudah merekrut beberapa *helper* (petugas kebersihan) untuk menjaga kebersihan di lingkungan GLEC Bandung. Masing-masing *helper* memiliki tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan tugas kebersihan. Contoh tugas dasar masing-masing *helper* adalah membersihkan ruangan kelas, taman, ruang tunggu, dan sebagainya. Perbedaan kondisi penerapan budaya kerja *seiso* sebelum dan saat pandemi Covid-19 adalah jumlah *helper* yang bertugas. Jumlah petugas yang bekerja sebelum pandemi berkisar tiga orang, sementara saat ini jumlahnya dibatasi hanya satu orang saja.

Lalu, menyikapi pandemi Covid-19 yang masih berlangsung hingga saat ini, pihak tersebut juga memberikan fasilitas dan kegiatan tambahan pendukung protokol kesehatan. Dari segi fasilitas pendukung protokol kesehatan, contohnya pengadaan *termogun*, *hand sanitizer*, alat *swab* mandiri, tempat cuci tangan yang sudah tersedia termasuk sabun cuci tangan, dan lainnya. Kegiatan pendukung Covid-19 seperti disinfeksi ruangan, membuat laporan cek suhu, memberikan permohonan izin kepada orang tua siswa untuk mengikuti kelas hibrid, tes usap secara mandiri dan kegiatan pendukung lainnya. Penambahan fasilitas, kegiatan tambahan, serta pengetatan protokol kesehatan yang diterapkan di lembaga tersebut dianggap sebagai penguat penerapan budaya kerja aspek budaya kerja 5S lainnya seperti *seiton* sekaligus bentuk kepedulian dan kewaspadaan terhadap wabah Covid-19.

Berbicara mengenai apa saja tugas yang harus dilakukan oleh petugas kebersihan atau pihak yang terlibat dalam kegiatan *seiso*, sebenarnya ada jenis tugasnya dalam teori budaya kerja 5S, terutama *seiso*. Dalam teori budaya kerja *seiso*, ada istilah “ancangan tiga langkah”. Jika berkaca pada langkah-langkah pembersihan yang diambil oleh LKP GLEC Bandung sangat berkaitan dengan teori tiga ancangan langkah pembersihan dari Osada (1996) dan Suwondo (2012) yang mengemukakan bahwa salah satu dari tiga ancangan pembersihan adalah ancangan pembersihan tingkat individu yaitu membersihkan area tertentu saja. Lalu, hanya dengan melaksanakan program pembersihan di lingkungan kerja (Nasution, 2018), permasalahan lingkungan kerja yang kotor dan tidak sehat akan terselesaikan hanya dengan menerapkan pembersihan secara individu. Contoh kegiatan pembersihan sederhana menurut Masaaki (2012) bila dikaitkan dengan contoh kasus tersebut adalah selalu mencuci tangan setiap hari, menyapu dan mengepel lantai, membersihkan tembok, meja, kursi dan peralatan kerja dari partikel debu yang

membahayakan kesehatan pernafasan, menyemprot disinfektan berjenis aerosol sekitar tiga puluh menit sebelum kelas dimulai, dan lainnya. Maka bisa disimpulkan bahwa LKP GLEC Bandung memilih pendekatan tahapan pembersihan tingkat individu. Hal ini dibuktikan dengan adanya pembagian tugas secara rinci pada masing-masing *helper* (petugas kebersihan). Selain itu, aspek lainnya seperti jadwal pembersihan juga sudah dilakukan oleh LKP GLEC Bandung.

Melakukan pembiasaan seperti kegiatan kebersihan juga bisa membentuk karakter pribadi yang positif. Menurut narasumber, pihak GLEC Bandung selalu mendidik siswanya untuk belajar memelihara kebersihan dan kerapian. Kombinasi penerapan budaya kerja *seiton, seiso, shitsuke* (rapi, resik, rawat) yaitu memasang label lokasi tempat sampah, serta manajemen visual berupa pendidikan kepada siswa adalah kunci utamanya. Dengan menerapkan kombinasi ini, diharapkan siswa dapat melatih beberapa keterampilan *hard skill* seperti kemampuan berpikir secara kreatif dan kritis untuk memecahkan masalah, serta membentuk kepribadian positif seperti sikap bertanggung jawab serta mandiri, hal tersebut dikemukakan oleh Cleary, Flynn dan Thompson (2006). Pendapat ini didukung oleh Osada (1996) yang mengungkapkan bahwa mengajarkan anak-anak tentang pentingnya budaya kerja 5S merupakan bentuk manajemen visual 5S. Manfaat dari pendidikan 5S sejak dini adalah membentuk keterampilan yang sudah disebutkan sebelumnya. Bentuk lain dari manajemen visual 5S yang bisa memberikan pendidikan karakter kepada anak-anak selain lewat lisan dan tindakan adalah memasang alat bantu visual seperti poster atau diagram yang berisi himbauan untuk merapikan barang, tidak membuang sampah sembarangan, mencuci tangan, dan sebagainya.

Kebiasaan siswa yang rajin merapikan dan membersihkan ruangan secara mandiri serta bertanggung jawab seperti yang dijelaskan oleh narasumber artinya aplikasi dari penerapan budaya kerja 5S yang dikemukakan oleh Osada (1995) serta Masaaki (2012), sekaligus pembuktian bahwa kemampuan *soft skill* serta *hard skill* mampu dilatih dengan cara yang sederhana. Kedua kemampuan tersebut memang sangat diperlukan dan wajib dipersiapkan dari sekarang agar mampu bersaing di masa depan nantinya. Perlu diketahui bahwa ada beberapa jenis *soft skills* yang mampu dilatih sejak dini menurut Robles (2012) seperti memiliki komunikasi yang efektif, perilaku serta sikap yang terpuji, kemampuan untuk menyesuaikan diri yang cepat, menonjolkan etika yang elok, kemampuan interpersonal yang menguntungkan, fleksibel terhadap situasi serta kondisi, mempunyai moral positif serta sikap tanggung jawab yang tinggi, mampu bekerja dalam tim dengan tanggap, serta mempunyai etika bekerja yang elegan. Jika melihat kebiasaan peserta didik tadi, maka bisa dipastikan beberapa *soft skill* yang dimiliki masing-masing peserta didik telah dilatih di LKP GLEC Bandung.

Membahas ihwal standar budaya kerja *seiso* yang diterapkan di GLEC Bandung seperti penyediaan alat kebersihan, adanya penanggung jawab kebersihan, serta adanya jadwal kebersihan, semuanya telah terpenuhi dengan baik. kemudian, apakah ada perbedaan antara budaya kerja *seiso* di Indonesia dengan di Jepang? Apabila membandingkan penerapan *seiso* di lembaga tersebut menggunakan penerapan *seiso* di perusahaan Jepang sebelum adanya pandemi, sekilas masih tidak terdapat perbedaan. namun, adanya pandemi seperti sekarang ini, penguatan budaya kerja ini tetap dilakukan untuk menghindari adanya penyebaran penyakit yang lebih cepat. Selain itu, penerapan budaya kerja *seiso* di LKP GLEC Bandung ini artinya salah satu model proses budaya secara difusi, di mana difusi artinya proses penyebaran unsur budaya berasal dari satu individu ke individu lain serta dari satu masyarakat ke masyarakat lainnya. Pada contoh kasus ini, penerapan budaya kerja 5S salah satunya artinya *seiso* mirip aktivitas

pembersihan yang biasa dilakukan pada perusahaan atau organisasi Jepang, ditiru oleh pihak tersebut buat menjaga lingkungannya tetap sehat (Nurmansyah, 2019). Fenomena ini tentu sebagai hal yang biasa karena warga Indonesia terbiasa melakukan aktivitas yang seperti itu secara rutin.

Bagaimana dengan keberhasilan penerapan budaya kerja tersebut? Terdapat empat faktor keberhasilan aplikasi budaya kerja *seiso* yaitu hasil kerja yang berkualitas, lingkungan kerja yang aman untuk digunakan bekerja, keadaan lingkungannya sudah higienis, serta biaya yang diperlukan seperti biaya operasional dan biaya perawatan mampu dipangkas sehingga lebih ekonomis (Suwondo, 2014). Di antara keempat faktor tadi, LKP GLEC Bandung telah hampir memenuhi seluruh faktor keberhasilan penerapan budaya kerja tersebut dan mampu mencicipi manfaatnya, kecuali biaya.

Meskipun ada dampak positifnya seperti menciptakan lingkungan yang aman dan sehat, dampak negatif dari penerapan budaya 5S adalah adanya pemborosan, terutama pemborosan yang terjadi di pengeluaran alat pendukung protokol kesehatan. Pemborosan ini tentunya berlawanan dengan manfaat penerapan budaya kerja 5S secara kuantitatif yang dikemukakan oleh Suwondo (2014) yaitu biaya pengeluaran yang rendah setelah menerapkan budaya kerja 5S, dan faktor biaya pengeluaran tersebut juga termasuk ke dalam indikator kesuksesan budaya kerja *seiso*. Penekanan biaya itu terjadi saat kita melakukan budaya kerja seperti *seiri*, *seiton*, dan *seiso* yang bisa mempengaruhi pola pengeluaran biaya, terutama biaya untuk merawat peralatan tertentu. Selain itu, dengan adanya pemborosan ini, manfaat kuantitatif dari budaya kerja *seiso* tidak bisa dirasakan secara langsung, meskipun manfaat kualitatifnya sudah bisa dirasakan. Tentunya, fenomena ini menjadi kontraproduktif. Hal ini menjadi catatan penting karena topik keuangan merupakan hal krusial dan sensitif bagi organisasi atau perusahaan agar kegiatan tetap berjalan dengan lancar dan bisa bertahan lebih lama. Tanpa adanya biaya dan tidak memeriksa kondisi keuangan secara rutin, maka seluruh kegiatan bisa dihentikan secara sementara demi penghematan, bahkan bisa permanen jika tidak segera ditangani dengan baik. Apakah kita bisa mencegah pemborosan biaya lewat penerapan budaya kerja 5S? Tentu bisa, dengan catatan harus selalu pantau kondisi keuangan lembaga dan mengontrol pengeluaran yang tidak diperlukan untuk menekan biaya.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan di atas, maka penulis bisa menarik kesimpulan bahwa pihak GLEC Bandung sudah melaksanakan budaya kerja 5S, terutama budaya kerja *seiso* dengan baik, terlepas dengan kondisi pandemi Covid-19 yang masih mewabah di Kota Bandung. Standar yang dijelaskan di pembahasan sebelumnya yaitu ketersediaan alat kebersihan, penanggung jawab, serta pembagian tugas masing-masing *helper* berikut jadwal piket, telah terpenuhi semua. Manfaat dari budaya kerja *seiso* ini tidak hanya menjaga lingkungan sebagai tetap higienis dan sehat, namun pula dapat melatih *soft skill* dan *hard skill* yang bermanfaat untuk masa depan siswa. Meskipun budaya *seiso* sangat membantu untuk menjaga kebersihan, konsekuensi yang harus diterima akibat pandemi Covid-19 adalah pemborosan. Pemborosan ini disebabkan karena wajib membeli peralatan pendukung protokol kesehatan agar proses pemantauan menjadi lebih terarah dan memudahkan pelacakan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti penyebaran virus Covid-19. Saran dari penulis ialah kembangkan metode pengajaran budaya kerja 5S pada anak-anak, terutama budaya kerja *seiso* menjadi fondasi utama untuk melatih dan menerapkan sikap *soft skill* dan *hard skill*. Harapan dari penulis adalah

tetap menjaga kebersihan menggunakan menjalankan budaya kerja ini secara konsisten, menjadikan kegiatan kebersihan sebagai kegiatan yang wajib dilakukan sebelum memulai dan selesai kegiatan belajar untuk membentuk kepribadian yang mandiri dan bertanggung jawab, serta mempromosikan gaya hidup bersih dan sehat ke pihak yang lebih luas, contohnya sosialisasi ke masyarakat. Selain itu, berkaitan pemborosan yang terjadi di LKP GLEC Bandung, penulis juga menyarankan agar selalu memantau arus kas pemasukan dan pengeluaran, serta memperhatikan kondisi keuangan lembaga tersebut agar keuangan lembaga tetap sehat.

REFERENSI

- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Imai, Masaaki. (2012). *Gemba Kaizen: A Commonsense Approach To A Continuous Improvement Strategy (Second Edition)*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Nasution, Ph. D., Indra Kesuma. (2019). *Budaya Kerja Kelas Dunia*. Bekasi Selatan: Mulia Sejahtera Grafika.
- Nelfiyanti, N., Dewiyani, L., Sudarwati, W., & Rani, A. M. (2018). Implementasi 5R di SasaHomestay Teluk Jambe Karawang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Teknik*, 1(1), 39-44.
- Nurmansyah, G., Rodiyah, N., Sudarwati, W., Hapsari, Ayu R. (2019). *Pengantar Antropologi: Sebuah Ikhtisar Mengenal Antropologi*. Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja.
- Osada, Takashi. (1995). *Sikap Kerja 5S*. Diterjemahkan oleh Mariani Gandamihardja. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Setiana, S. M., Setiawati, L., & Mustaqim, M. (2019). Hard Skills Versus Soft Skills: How Do they Affect Different Job Types of Japanese Language Graduates?. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(11), 176-192.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Chandra. (2012). Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Dan Shitsuke) Di Indonesia. *Jurnal Magister Manajemen*. 1 (1), 29-47.
- Suwondo, Chandra. (2014). *Budaya Kerja Super – Implementasi 5S di Indonesia*. Jakarta: Halaman Moeka Publishing.
- Yusuf A., Muri. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana Group.