

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi sangat mempengaruhi budaya kerja di setiap organisasi. Budaya kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan. Perilaku karyawan baik maka kinerja karyawan juga baik sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman pula (Davinci & Gorontalo, 2024). Salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan sehingga kita perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara memberikan budaya kerja yang sesuai. Budaya kerja yang baik berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan individu setiap orang akan berkesinambungan (Ilahi & Hadi, 2020). Budaya pun tidak lepas dari kehidupan bermasyarakat. Perbedaan perilaku masyarakat dapat dilihat dari budayanya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga budaya ini mengikat suatu kelompok sehingga seiring berjalannya waktu budaya tersebut dapat terbentuk secara sendirinya di lingkungan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan, terdapat indikasi kurangnya konsistensi peserta didik dalam menjaga kebersihan, ketertiban, dan kerapian lingkungan sekolah. Sementara itu, harapan ideal adalah lingkungan sekolah yang mendukung pembentukan perilaku positif, sikap yang proaktif, dan budaya kerja yang kuat pada siswa sebagai bekal memasuki dunia kerja. Penerapan metode 5S dapat menjadi katalis dalam mencapai perubahan tersebut. Berdasarkan kejadian yang ada akibat tidak menerapkan 5S/5R sehingga mengabaikan prinsip K3 yang memicu kecelakaan kerja. Data Insiden di Kawasan Smelter Nikel Indonesia (trend Asia) pada tanggal 13 Februari 2023 bisa dicatat jumlah insiden 68 Kejadian (meninggal dunia 47 orang, dugaan bunuh diri 10 orang, Terluka 76 orang).

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ada tiga tujuan utama dari penerapan K3 di semua perusahaan tanpa terkecuali, salah satunya melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja. Pasal 3 ayat (1) UU keselamatan kerja juga menerapkan syarat-syarat keselamatan kerja, di antaranya mencegah dan mengurangi kecelakaan, memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya, dan memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja. Sementara pasal 86 ayat (1) huruf (a) UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Pendidikan vokasi di Indonesia saat ini dihadapkan pada tantangan besar untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara *hard skills*, tetapi juga memiliki kematangan *soft skills* dan budaya kerja industri (Sanjaya et al., 2024). Fenomena kesenjangan (gap) antara budaya sekolah dengan budaya industri seringkali menjadi keluhan utama pihak Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Lulusan SMK sering dinilai cakap dalam mengoperasikan alat, namun kurang adaptif terhadap tekanan, kedisiplinan, dan etos kerja yang dituntut oleh industri modern (Mahasin, 2022). SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo merupakan dua institusi pendidikan vokasi strategis di Kabupaten Pasuruan yang memiliki spektrum keahlian beragam. SMKN 1 Beji dengan fokus pada teknologi rekayasa seperti Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Elektronika Industri, hingga Teknik Pemanasan Tata Udara dan Pendinginan (HVAC), menuntut standar keselamatan kerja yang tinggi. Sementara itu, SMKN 2 Sukorejo memiliki keunikan dengan

jurusan berbasis teknologi terbarukan (Energi Surya, Hidro, Angin), kesehatan (Asisten Keperawatan), hingga pariwisata (kuliner), yang menuntut standar kebersihan dan pelayanan prima.

Perusahaan luar negeri khususnya Eropa dan Amerika banyak meniru budaya kerja orang Jepang karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Budaya kerja perilaku tertentu yang dianut di suatu tempat kerja (Sanjaya et al., 2024). Di Jepang sendiri terdapat banyak budaya kerja seperti kaizen (1986) tentang konsep 3M (Muda, Mura, Muri), konsep Takashi Osada (1991) tentang 5S (*Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke*) dan konsep PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) dan sebagainya. Budaya kerja yang umum sering dipakai di perusahaan Indonesia yakni budaya 5S (Manajemen & Terry, 2023). Budaya 5S di Indonesia sendiri disebut sebagai budaya kerja 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) (Hesthi et al., 2024). Budaya 5R memberikan banyak manfaat bagi perusahaan khususnya dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. Termasuk juga sebagian besar dan bahkan mungkin 98 % dari Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI) yang ada di negara tercinta kita NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia).

Pendidikan yang ada di Indonesia khususnya pada tingkat SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) harus disesuaikan budaya kerja di lingkungan Dunia Usaha dan Dunia Industri (Yusadinata et al., 2021). Karena pemahaman Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu (Hesthi et al., 2024). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Pasal 15 menyebutkan bahwa:

"Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu." Undang-Undang tersebut diterjemahkan ke Peraturan pemerintah Republik Indonesia diantaranya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Menyebutkan bahwa satuan pendidikan kejuruan harus menjalin kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI))(Maulidah & Haryati, 2024). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (Menekankan sinergi antara pemerintah, industri, dan dunia kerja dalam pendidikan vokasi.) Peraturan Pemerintah diturunkan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia diantaranya Permendikbud Nomor 9 Tahun 2016 tentang Panduan Penyusunan Kurikulum SMK/MAK (Tentang Memberikan arahan teknis dalam penyusunan kurikulum SMK berbasis kompetensi dan Menekankan pentingnya link and match antara sekolah dan industry). Permendikbud Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional SMK/MAK (Tentang Menetapkan standar kompetensi lulusan, isi, proses, penilaian, tenaga pendidik, dan sarana prasarana di SMK dan Menjadi pedoman utama dalam penyelenggaraan SMK agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja). Peraturan yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia maka Pendidikan di Indonesia khususnya Sekolah Menengah Kejuruan harus siap kerja berdasarkan lingkungan dan budaya yang ada di dunia usaha dan dunia industri(Sanjaya et al., 2024).

Pendidikan kejuruan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional yang berperan strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap pakai dan mampu bersaing di dunia kerja. Salah satu tujuan utama pendidikan

kejuruan adalah menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Sinkronisasi antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan pendidikan kejuruan. Lingkungan kerja DUDI berperan sebagai wahana pembelajaran kontekstual yang memungkinkan peserta didik untuk mengalami secara langsung realitas dunia kerja.

Tantangan perkembangan zaman yang ditandai dengan revolusi industri 4.0 dan kini menuju era *society 5.0*, tuntutan terhadap kualitas lulusan SMK semakin tinggi. Lulusan SMK tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga perilaku kerja yang profesional, sikap yang positif, serta budaya kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan. Ketiga aspek ini menjadi bagian tak terpisahkan dari kompetensi kerja yang diharapkan oleh industri.

SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo sebagai bagian dari institusi pendidikan kejuruan di Kabupaten Pasuruan, secara rutin mengirimkan peserta didiknya untuk mengikuti praktik kerja industri di berbagai mitra DUDI. Pelaksanaan program ini, sering ditemukan adanya variasi pengaruh terhadap perubahan perilaku, sikap, dan budaya kerja peserta didik pasca mengikuti praktek. Ada peserta didik yang mengalami peningkatan positif dalam kedisiplinan dan etos kerja, namun ada juga yang tidak menunjukkan perubahan signifikan. Fakta ini memunculkan pertanyaan penting mengenai sejauh mana manajemen lingkungan kerja di DUDI mempengaruhi transformasi perilaku, sikap, dan budaya kerja peserta didik (Sulistio et al., 2022). Kajian yang sistematis melalui pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh manajemen lingkungan kerja DUDI terhadap perubahan yang terjadi pada peserta didik, khususnya di dua sekolah yaitu SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan dan pengaruh antara manajemen lingkungan kerja di DUDI dengan perkembangan karakter kerja peserta didik, serta untuk menjadi rujukan dalam pengembangan kebijakan kemitraan antara sekolah dan dunia industri (Suprayitno & Rahadi, 2021). Penerapan metode 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) telah dikenal luas sebagai pendekatan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang terorganisasi dan produktif. Dunia pendidikan memerlukan penerapan metode ini yang memiliki potensi untuk tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang bersih dan rapi, tetapi juga membentuk karakter peserta didik yang disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap nilai-nilai kerja. SMKN (Sekolah Menengah Kejuruan Negeri) 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo Pasuruan sebagai salah satu institusi pendidikan kejuruan, menghadapi tantangan dalam membentuk budaya kerja yang kondusif di kalangan siswa. (Wulandari, 2021)

Keragaman kompetensi keahlian ini menuntut adaptabilitas perilaku yang tinggi dari peserta didik saat terjun ke lapangan. Momentum strategis untuk menjembatani kesenjangan budaya ini adalah melalui Praktik Kerja Lapangan (PKL). Variabel Manajemen Lingkungan Kerja DUDI memegang peranan vital. Lingkungan kerja industri yang termanajemen dengan baik mulai dari penerapan SOP, K3, hingga tata kelola fasilitas memberikan stimulus eksternal yang kuat bagi peserta didik.

Namun, stimulus lingkungan saja tidak cukup. Perubahan perilaku dari budaya "siswa" menjadi budaya "pekerja" tidak terjadi secara otomatis. Terdapat kotak hitam (black box) dalam diri individu yang memproses stimulus tersebut, yaitu Sikap dan Motivasi Kerja. Manajemen DUDI yang baik akan membentuk

persepsi psikologis positif (sikap) dan dorongan internal (motivasi) pada siswa, yang kemudian bermanifestasi menjadi perubahan perilaku dan budaya kerja yang permanen, seperti adopsi budaya 5S/5R. Berdasarkan urgensi untuk menganalisis bagaimana mekanisme lingkungan eksternal mempengaruhi internal siswa hingga mengubah perilaku kerja di dua karakteristik sekolah yang berbeda ini, maka peneliti mengangkat judul: "Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja DUDI terhadap Perubahan Perilaku dan Budaya Kerja Peserta Didik melalui Sikap dan Motivasi Kerja di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah nantinya sampel tidak diambil dari semua populasi peserta didik di SMKN 1 BEJI & SMKN 2 SUKOREJO pada lokus penelitian ini hanya dikhususkan pada jenjang peserta didik yang sedang atau sudah melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada tahun ajaran 2025/2026 saja maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Manajemen Lingkungan Kerja DUDI, Sikap dan Motivasi Kerja, terhadap Perubahan Perilaku dan Budaya Kerja peserta didik di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan Manajemen Lingkungan Kerja DUDI terhadap Sikap dan Motivasi Kerja peserta didik?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan Sikap dan Motivasi Kerja terhadap Perubahan Perilaku dan Budaya Kerja peserta didik?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan Manajemen Lingkungan Kerja DUDI terhadap Perubahan Perilaku dan Budaya Kerja peserta didik melalui Sikap dan Motivasi Kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

a. Tujuan umum penelitian:

Mengetahui pengaruh manajemen lingkungan kerja DUDI terhadap perubahan perilaku dan budaya kerja peserta didik, di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo

b. Tujuan khusus penelitian:

1. Mengidentifikasi manajemen lingkungan kerja DUDI sikap dan motivasi kerja peserta didik terhadap perubahan perilaku dan budaya kerja peserta didik di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo.
2. Mengidentifikasi perilaku dan budaya kerja peserta didik di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo sebelum diterapkan manajemen lingkungan kerja DUDI sikap dan motivasi kerja peserta didik.
3. Mengidentifikasi perilaku dan budaya kerja peserta didik di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo setelah diterapkan manajemen lingkungan kerja DUDI sikap dan motivasi kerja peserta didik.
4. Menganalisis pengaruh manajemen lingkungan kerja DUDI terhadap perubahan perilaku dan budaya kerja peserta didik di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo melalui sikap dan motivasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu Manajemen Pendidikan dan Perilaku Organisasi, khususnya mengenai model

adopsi budaya industri (5S/5R) pada pendidikan vokasi melalui pendekatan *behavioral psychology* (sikap dan motivasi).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Sekolah (SMKN 1 Beji & SMKN 2 Sukorejo)

Sebagai bahan evaluasi untuk pembekalan pra-PKL, agar tidak hanya menekankan aspek teknis tetapi juga penguatan mental dan sikap kerja.

2. Bagi Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI):

Memberikan masukan bahwa manajemen lingkungan kerja yang baik (humanis dan terstruktur) berkontribusi signifikan terhadap produktivitas siswa PKL.

3. Bagi Peserta Didik: Meningkatkan kesadaran bahwa *hardskill* harus diimbangi dengan *softskill* (budaya kerja 5S) untuk dapat bersaing di dunia kerja.

4. Bagi Pemangku Kebijakan

Sebagai referensi dalam menyusun standar pedoman pelaksanaan PKL yang lebih menekankan pada transfer budaya kerja, bukan sekedar pemenuhan jam praktik.

1.5. Definisi Istilah / Definisi Operasional

Istilah-istilah kunci dalam penelitian ini:

1. Manajemen Lingkungan Kerja DUDI : adalah persepsi peserta didik mengenai tata kelola lingkungan tempat mereka PKL, yang meliputi

lingkungan fisik (fasilitas, peralatan, keselamatan/K3) dan lingkungan non-fisik (hubungan dengan pembimbing, kejelasan instruksi kerja, dan suasana kerja) yang mendukung proses adaptasi kerja.

2. Sikap Kerja Peserta Didik: adalah kecenderungan respons internal peserta didik (kognitif, afektif, konatif) dalam menanggapi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh industri, seperti kesediaan menerima teguran dan keseriusan dalam bekerja.
3. Motivasi Kerja Peserta Didik : adalah dorongan dari dalam diri peserta didik yang menggerakkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, ulet, dan berorientasi pada tujuan penyelesaian tugas industri.
4. Perubahan Perilaku Peserta Didik : adalah tindakan nyata atau respons yang dapat diamati dari peserta didik sebagai hasil dari proses belajar di industri, yang menunjukkan peralihan dari kebiasaan lama ke kebiasaan baru yang lebih produktif.
5. Budaya Kerja Peserta Didik : adalah nilai-nilai yang terinternalisasi dan dipraktikkan secara konsisten, difokuskan pada penerapan 5S/5R (Seiri/Ringkas, Seiton/Rapi, Seiso/Resik, Seiketsu/Rawat, Shitsuke/Rajin). Indikatornya meliputi kebiasaan menata alat, menjaga kebersihan area kerja, disiplin waktu, dan konsistensi perawatan alat.
6. Peserta Didik di SMKN 1 Beji dan SMKN 2 Sukorejo siswa aktif pada kompetensi keahlian (DKV, TITL, TEI, TPTUP, TSM, Pengelasan, Keperawatan, Kuliner, Energi Terbarukan) di kedua sekolah tersebut yang menjadi subjek penelitian karena telah memiliki pengalaman interaksi langsung dengan DUDI.