

PENGEMBANGAN BUKU PANDUAN BUDAYA KERJA BERBASIS RELIGIUS DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Arif Muhamadi¹, Bakhrun Dahlan², Edhy Susatya³, Indra Jamal Pamilih⁴,
Sunarso⁵, Slamet Raharjo⁶, Noviatun Hasanah⁷

^{1, 2, 3, 5}Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

^{4, 6}SMK Muhammadiyah 2 Jatinom, Klaten, Indonesia

⁷SMK Muhammadiyah Bangunjiwo Kasihan, Bantul, Indonesia

Email: noviatunselalu@gmail.com

Article History

Received: 02-04-2026

Revision: 12-04-2026

Accepted: 14-04-2026

Published: 16-04-2026

Abstract. This study aims to develop a 5R work culture guidebook based on religious values. The method used is Research and Development (R&D) with the ADDIE model which includes five stages: needs analysis, design, development, field trials, and evaluation. Data collection instruments include expert validation sheets and questionnaires on practicality, effectiveness, and user acceptance. Data were analyzed quantitatively and descriptively to measure product feasibility scores and qualitatively to process expert input and user responses. The product was validated by ten experts from five areas of expertise and fully tested on 85 teachers and employees. The results indicate that the current condition of 5R is at the habituation stage but relies on external supervision. Strategic religious values such as trustworthiness and discipline are integrated into the 5R elements. The product was declared feasible in the "Good" category (score 3.60) by experts. Field testing showed the product was practical (3.48), effective (3.48), and well-received (3.56) by 90.5% of users. The integration of religious values shifted the perception of 5R from an administrative burden to a form of worship, increasing intrinsic motivation. It was concluded that the guidebook is worthy of adoption as a permanent institutional guide to build a sustainable work culture through a balance of technical, pedagogical, and spiritual dimensions.

Keywords: Work Culture, 5R, Religious Values, ADDIE, SMK

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengembangkan buku panduan budaya kerja 5R berbasis nilai religius. Metode yang digunakan adalah *Research and Development* (R&D) dengan model ADDIE yang mencakup lima tahap: analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan, uji coba lapangan, dan evaluasi. Instrumen pengumpulan data meliputi lembar validasi ahli serta angket kepraktisan, efektivitas, dan penerimaan pengguna. Data dianalisis secara kuantitatif-deskriptif untuk mengukur skor kelayakan produk dan kualitatif untuk mengolah masukan ahli serta respons pengguna. Produk divalidasi oleh sepuluh ahli dari lima bidang keahlian dan diujicobakan secara penuh kepada 85 guru dan karyawan. Hasil menunjukkan kondisi 5R saat ini berada pada tahap pembiasaan namun bergantung pada pengawasan eksternal. Nilai religius strategis seperti amanah dan disiplin diintegrasikan ke dalam elemen 5R. Produk dinyatakan layak kategori "Baik" (skor 3,60) oleh ahli. Uji lapangan menunjukkan produk praktis (3,48), efektif (3,48), dan diterima baik (3,56) oleh 90,5% pengguna. Integrasi nilai religius mengubah persepsi 5R dari beban administratif menjadi ibadah, meningkatkan motivasi intrinsik. Disimpulkan buku panduan layak diadopsi sebagai panduan institusional permanen untuk membangun budaya kerja berkelanjutan melalui keseimbangan dimensi teknis, pedagogis, dan spiritual.

Kata Kunci: Budaya Kerja, 5R, Nilai Religius, ADDIE, SMK

How to Cite: Muhamadi, A., Dahlan, B., Susatya, E., Pamilih, I. J., Sunarso., Raharjo, S., & Hasanah, N. (2026). Pengembangan Buku Panduan Budaya Kerja Berbasis Religius di Sekolah Menengah Kejuruan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (2), 2852-2863. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i2.5303>

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menghadapi tantangan untuk menciptakan dan membentuk lulusan unggul, memiliki pengetahuan, berketerampilan dan memiliki pemahaman budaya kerja sesuai dengan tuntutan industri (Sholeh, 2023). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan SMK tercatat paling tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan lain. Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2024 menunjukkan TPT lulusan SMK mencapai 9,01% jauh di atas rata-rata nasional sebesar 4,91% (GoodStats, 2024). Banyak lulusan SMK menghadapi kesulitan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensi (Sudarsono et al., 2023). Selain permasalahan lulusan, terdapat fakta bahwa terjadi kesenjangan antara kurikulum, proses pembelajaran di SMK dengan tuntutan dunia usaha dunia industri (DUDI) (Hanifah, Yuliejantiningih, & Supriyono, 2025). Lulusan tidak sesuai dengan harapan DUDI dilihat dari rendahnya pemahaman dan penerapan budaya kerja industri dalam aktivitas sehari-hari SMK (Sholeh et al., 2023).

Pemahaman budaya kerja siswa SMK masih rendah. Rendahnya budaya kerja lulusan SMK dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman tentang budaya kerja industri, kurangnya panduan karier setelah lulus, dan kurangnya pemahaman guru terkait dengan budaya kerja industri, sehingga materi terbatas pada pengalaman dan referensi pribadi (Sudarsono et al., 2023). Siswa SMK belum sepenuhnya memahami budaya kerja, khususnya budaya kerja 5R, proses pembelajaran masih berfokus pada pemahaman konsep dan keterampilan dalam menghadapi dunia kerja (Sakdiah et al., 2023). Budaya kerja berhubungan erat dengan *soft skills* siswa (Mahasin & Suyitno, 2022). Lemahnya kemampuan *soft skills* siswa adalah salah satu bentuk pemahaman budaya kerja rendah, seperti; siswa kurang memperhatikan tempat praktik, banyak siswa belum meletakkan alat pada tempatnya, dan siswa masih enggan mengecek kelengkapan alat praktik sehingga banyak peralatan hilang (Sanjaya et al., 2024). Pemahaman budaya kerja bagi siswa SMK sangat penting sebagai bekal untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja (Rosida et al., 2024).

Kurangnya pemahaman guru terhadap budaya kerja industri. Pemahaman siswa terkait dengan budaya kerja dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman guru terhadap budaya kerja industri (Sudarsono et al., 2023). Proses pengenalan dan pembelajaran budaya kerja industri di sekolah harus dimulai dari guru karena guru memiliki peran strategis untuk menyiapkan lulusan siap pakai (Wahyudi et al., 2024). Salah satu penghambat peningkatan kesiapan kerja siswa yaitu kurangnya pemahaman guru terkait sikap, pengetahuan, dan keterampilan terkait dengan budaya kerja industri (Sudarsono et al., 2023). Dengan pembiasaan budaya industri di sekolah berdampak siswa dapat mengikuti, terbiasa, dan menyesuaikan diri dengan budaya

kerja di industri serta tidak canggung untuk memasuki dunia kerja atau dunia industri (Pudiono, 2021). Keberhasilan implementasi budaya kerja tidak hanya bergantung pada kebijakan manajemen atau teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan sikap para pekerja (Prayuda et al., 2025). Sarana prasarana pembelajaran praktik di SMK belum sesuai standar industri. Rendahnya pemahaman budaya kerja siswa disebabkan oleh sarana prasarana pembelajaran di SMK belum sesuai dengan kebutuhan industri (Sudarsono et al., 2023). Penerapan budaya kerja memastikan bahwa sarana kerja selalu dalam kondisi tertata, bersih, dan efisien (Praditya et al., 2025). Budaya kerja mendorong terciptanya lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas dan produktivitas kerja (Miranda & Kusrini, 2021; Ashar & Hariyasasti, 2025). Penerapan budaya kerja dapat dilaksanakan dengan peningkatan kedisiplinan di sekitar tempat kerja, seperti; menyederhanakan penyimpanan peralatan, merapikan penataan, dan *maintenance* peralatan dilakukan secara berkesinambungan (Agung & Mulyati, 2023).

Hasil *preliminary study* terhadap perilaku guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom pada bulan Juli 2025 didapatkan bahwa beberapa perilaku guru dan karyawan tergolong berkarakter rendah. Hal ini ditunjukkan dari sikap guru dan karyawan saat melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), sehingga menjadikan kurang efektif dan efisien. Penerapan SOP secara konsisten memiliki peran sangat tinggi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam suatu perusahaan (Yuwono, Soediro, & Grasielda, 2025). Apabila penerapan SOP dilakukan dengan baik, maka efektivitas dan efisiensi kerja optimal, begitu pun sebaliknya. SOP dijadikan pedoman dalam berorganisasi untuk mengantisipasi berbagai situasi dan kondisi tidak baik. Efektivitas dan efisiensi kerja tercapai apabila seluruh pekerja mematuhi SOP yang telah ditetapkan. Tanpa adanya SOP, maka seluruh bagian perusahaan akan berjalan tidak efektif.

Efektivitas kerja guru dan karyawan merupakan kunci utama dalam menjamin kualitas pelayanan pendidikan di SMK. Namun, di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom, efektivitas kerja masih belum optimal meskipun nilai-nilai religius telah diinternalisasi dalam lingkungan sekolah. Secara teoretis, nilai religius seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras dapat memperkuat motivasi intrinsik dan menjadi fondasi budaya organisasi yang positif (Lazuardi, dkk., 2024; Burhanudin, 2024). Akan tetapi, bukti empiris menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja tidak selalu konsisten, namun dimensi-dimensi spesifiknya sering kali tidak berpengaruh langsung terhadap peningkatan kerja (Gumbira dkk., 2025). Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai religius perlu diterjemahkan secara operasional ke dalam praktik kerja sehari-hari agar benar-benar mendorong efektivitas.

Di sisi lain, implementasi budaya kerja khususnya budaya kerja industri di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom masih rendah. Padahal, budaya kerja yang kuat dan selaras dengan standar industri terbukti meningkatkan disiplin, efisiensi, dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan secara signifikan (Gusnandi dkk., 2025; Manik dkk., 2024). Kesenjangan antara potensi nilai religius dan rendahnya internalisasi budaya kerja industri menjadi hambatan utama dalam mengoptimalkan efektivitas kerja di sekolah ini.

Pelaksanaan budaya kerja di sekolah harus dilaksanakan secara berkesinambungan. Penerapan budaya kerja dengan kegiatan religius sangat mempengaruhi sistem manajemen sekolah dalam membentuk visi, misi dan tujuan sekolah (Narimo & Sanusi, 2020). Prinsip religius mengenai arahan hubungan antar individu dalam kehidupan dan aktivitas sosial dapat diintegrasikan secara sistematis ke dalam budaya kerja. Budaya kerja berbasis pada prinsip Islam dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku individu dalam bekerja, seperti; meningkatkan kedisiplinan, integritas, dan profesionalisme (Suryaningsih, 2022). Budaya kerja berdasarkan nilai Islam sangat berperan dalam meningkatkan stabilitas lembaga, kepatuhan terhadap aturan, dan pencapaian tujuan organisasi (Faturahman, 2018). Islam mengajarkan kepada umat untuk produktif dalam menjalani kehidupan, agar waktu tidak sia-sia dan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Sikap kerja positif memberi hasil menguntungkan, seperti; kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan sehingga memberi keuntungan bagi individu dan organisasi (Enda, 2021).

Penelitian terdahulu telah banyak membahas budaya kerja di lingkungan sekolah maupun industri, namun masih minim kajian yang mengintegrasikan nilai-nilai religius secara operasional ke dalam budaya kerja industri, khususnya bagi guru dan karyawan SMK. Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, penelitian ini diarahkan pada pengembangan buku panduan budaya kerja berbasis nilai religius yang selaras dengan tuntutan DUDI. Secara spesifik, arah penelitian ini mencakup tiga tujuan penelitian yaitu: (1) identifikasi kebutuhan dan pemetaan kesenjangan pemahaman budaya kerja religius-industri pada guru dan karyawan, (2) penyusunan dan validasi buku panduan oleh ahli (3) uji kelayakan buku panduan yang dikembangkan. Harapannya dapat dihasilkan buku panduan budaya kerja berbasis nilai religius yang praktis, teruji validitasnya, dan siap diadopsi oleh SMK sebagai bagian dari strategi penguatan mutu layanan pendidikan yang berkarakter, profesional, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dan pengembangan (Research and Development/R&D) yang bertujuan menghasilkan produk berupa buku panduan budaya kerja 5R berbasis nilai religius. Model pengembangan yang digunakan adalah ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) (Branch, 2009). Model ini dipilih karena bersifat sistematis, iteratif, dan memungkinkan evaluasi pada setiap tahap sehingga produk yang dihasilkan relevan, valid, dan siap diimplementasikan di konteks sekolah kejuruan (Prananda, Wardana, & Darniyanti, 2021).

Penelitian dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom, Klaten, selama tiga bulan (November 2025–Januari 2026). Subjek penelitian terbagi menjadi tiga kelompok: (1) sepuluh ahli dari lima bidang keahlian (pendidikan vokasi, manajemen industri/5R, pendidikan karakter/nilai religius, desain komunikasi visual, dan bahasa) sebagai validator; (2) 85 guru dan karyawan sebagai peserta uji coba lapangan (field trial); dan (3) empat informan kunci (Waka Kesiswaan, Waka Humas, Guru AIK, dan Ka TU) untuk penggalan data kebutuhan awal. Pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan langsung dalam operasional sekolah dan penguasaan materi terkait. Tahapan pengembangan dilaksanakan secara berurutan dan evaluatif sebagai berikut:

- *Analysis*: Analisis kebutuhan dilakukan melalui studi dokumen, observasi lapangan, dan wawancara mendalam untuk memetakan kesenjangan antara kondisi penerapan 5R saat ini dengan standar industri, serta mengidentifikasi nilai religius yang potensial diintegrasikan ke dalam sistem kerja sekolah.
- *Design*: Perancangan produk meliputi penyusunan kerangka buku, pemetaan integrasi nilai religius (amanah, disiplin, istiqamah, qana'ah, ikhlas) ke dalam lima elemen 5R, penentuan format visual yang kontekstual, dan penyusunan instrumen penilaian kelayakan.
- *Development*: Produk awal dikembangkan menjadi draf buku panduan, kemudian divalidasi oleh sepuluh ahli menggunakan lembar validasi terstruktur. Masukan ahli direvisi secara iteratif hingga produk mencapai kriteria valid dan siap diujicobakan.
- *Implementation*: Produk yang telah direvisi diujicobakan secara penuh kepada 85 guru dan karyawan dalam skenario penggunaan nyata selama dua minggu, disertai pendampingan terbatas untuk mengamati kepraktisan, efektivitas, dan tingkat penerimaan pengguna.
- *Evaluation*: Evaluasi formatif dilakukan pada setiap tahap, sedangkan evaluasi sumatif dilakukan setelah uji lapangan melalui analisis kuantitatif skor kelayakan/kepraktisan/efektivitas dan analisis kualitatif terhadap saran pengguna serta transformasi persepsi terhadap budaya kerja.

Data dikumpulkan menggunakan tiga instrumen utama: (1) Lembar validasi ahli untuk mengukur kelayakan konten, desain, bahasa, dan kesesuaian dengan konteks vokasi serta nilai religius; (2) Angket kepraktisan, efektivitas, dan penerimaan pengguna bagi guru dan karyawan; (3) Pedoman wawancara semi-terstruktur untuk menggali dampak implementasi dan perubahan motivasi intrinsik. Seluruh instrumen diuji validitas konstruk dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Skala penilaian menggunakan Likert 4 poin (1 = sangat kurang, 2 = kurang, 3 = baik, 4 = sangat baik). Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif dengan menghitung rata-rata skor, persentase, dan konversi kategori kelayakan. Data kualitatif dari wawancara dan catatan lapangan dianalisis menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi sumber (ahli, pengguna, observasi) digunakan untuk memastikan keabsahan temuan dan meminimalkan bias interpretasi.

HASIL

Berdasarkan penelitian pengembangan yang dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom, diperoleh hasil yang mencakup empat aspek utama, yaitu: (1) kondisi budaya kerja 5R yang berjalan saat ini, (2) nilai-nilai religius yang relevan sebagai dasar budaya kerja, (3) proses pengembangan buku panduan, dan (4) tingkat kelayakan produk yang dikembangkan. Kondisi penerapan budaya kerja 5R di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom berdasarkan data dari 60 guru dan 25 karyawan menunjukkan bahwa implementasi telah berada pada tahap pembiasaan dengan fondasi struktural yang memadai. Mayoritas responden menyatakan telah memahami prinsip 5R secara konseptual, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin, serta telah menerapkannya dalam praktik operasional harian. Namun, penerapan tersebut masih menghadapi hambatan utama berupa kurangnya kesadaran dan komitmen kolektif yang konsisten, mekanisme monitoring yang belum optimal, keterbatasan sarana pendukung di beberapa area, serta variasi respons antarwarga sekolah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberlanjutan 5R masih bergantung pada pengawasan eksternal daripada nilai yang terinternalisasi.

Analisis tematik terhadap wawancara dengan empat responden kunci (Waka Kesiswaan, Waka Humas, Guru AIK, dan Ka TU) mengidentifikasi nilai-nilai religius yang relevan dan strategis untuk dikembangkan sebagai dasar budaya kerja. Nilai prioritas utama dengan kesepakatan 100% responden adalah *Amanah* dan *Disiplin*, yang dipetakan masing-masing pada elemen *Rawat (Seiketsu)* dan *Rapi (Seiton)*. Nilai pendukung dengan kesepakatan 75% meliputi *Istiqamah* dan *Ikhlas* untuk elemen *Rajin (Shitsuke)*, *Qana'ah* untuk *Ringkas (Seiri)*,

serta *Kebersihan (Thaharah)* untuk *Resik (Seiso)*. Integrasi nilai-nilai tersebut dikembangkan melalui dua dimensi saling melengkapi, yaitu *hablum minallah* dan *hablum minannas*, yang diperkaya nilai khas Muhammadiyah seperti *amar ma'ruf nahi munkar*, *tajdid*, dan *khidmah*.

Proses pengembangan buku panduan dilaksanakan menggunakan model R&D dengan prosedur ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*). Pada tahap *Analysis*, dilakukan identifikasi kebutuhan berupa kurangnya pemahaman konseptual 5R, tidak adanya panduan operasional terstandar, minimnya keteladanan, dan rendahnya motivasi intrinsik. Tahap *Design* menghasilkan integrasi proporsional tiga dimensi: teknis (adopsi standar industri), pedagogis (adaptasi kontekstual sekolah), dan spiritual (internalisasi nilai Islam). Tahap *Development* meliputi validasi oleh sepuluh ahli dari lima bidang keahlian, yaitu pendidikan vokasi, manajemen industri/5R, pendidikan karakter/nilai religius, desain komunikasi visual, dan bahasa. Hasil validasi ahli menunjukkan bahwa produk buku panduan dinyatakan layak dengan kategori "Baik".

Tabel 1. Rekapitulasi skor validasi oleh sepuluh ahli dari lima bidang keahlian

Bidang Keahlian	Validator 1	Validator 2	Rata-Rata Bidang	Kategori
Pendidikan Vokasi/Kejuruan	3,47	3,68	3,58	Baik
Manajemen Industri/5R	3,78	3,94	3,86	Baik
Pendidikan Karakter/Nilai Religius	3,73	3,92	3,83	Baik
Desain Komunikasi Visual	3,23	3,77	3,50	Baik
Bahasa/Editor Profesional	3,20	3,30	3,25	Baik
Rata-Rata Keseluruhan	3,48	3,72	3,60	Baik

Seluruh validator memberikan penilaian dalam kategori "Baik" dengan rentang skor 3,20–3,94, tanpa ada aspek yang dinilai "Kurang". Konsensus positif menunjukkan bahwa integrasi nilai religius tidak mengaburkan konsep teknis 5R, melainkan memperkuat motivasi intrinsik serta selaras dengan konteks kejuruan dan identitas Muhammadiyah. Hasil uji coba lapangan terhadap 85 guru dan karyawan menunjukkan bahwa produk dinilai praktis, efektif, dan diterima dengan sangat baik oleh pengguna. Rekapitulasi penilaian pengguna disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil penilaian keseluruhan dari pengguna (n=85)

Dimensi	Skor Rata-Rata	Kategori	Persentase "Baik–Sangat Baik"
Kepraktisan	3,48	Baik	89,9%
Efektivitas	3,48	Baik	89,6%
Penerimaan Pengguna	3,56	Baik	91,9%
Rata-Rata Keseluruhan	3,51	Baik	90,5%

Temuan kualitatif mengungkapkan transformasi persepsi pengguna, di mana 5R tidak lagi dipandang sebagai beban administratif, melainkan bagian dari ibadah. Mayoritas responden (93,3%) menyatakan kesediaan merekomendasikan panduan kepada rekan kerja dan berkomitmen melanjutkan penerapan meski tanpa pengawasan eksternal. Manfaat yang dirasakan meliputi lingkungan kerja yang lebih tertata, efisien, dan nyaman (100%), peningkatan kedisiplinan diri melalui nilai istiqamah dan qana'ah (86,7%), serta perubahan motivasi dari keterpaksaan menjadi kesadaran ibadah (80,0%).

Berdasarkan analisis data kuantitatif dan kualitatif, dapat disimpulkan bahwa buku panduan pembiasaan budaya kerja 5R berbasis nilai religius dinyatakan layak dan praktis untuk diadopsi sebagai panduan institusional permanen di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom. Kelayakan ini didukung oleh validasi ahli dan respons positif pengguna, dengan catatan bahwa keberhasilan implementasi jangka panjang memerlukan penguatan komitmen kolektif, konsistensi penerapan, dan mekanisme monitoring yang terukur dan berkelanjutan.

DISKUSI

Penerapan budaya kerja 5R di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom berdasarkan hasil penelitian telah berada pada tahap pembiasaan dengan fondasi struktural yang memadai, namun belum sepenuhnya terinternalisasi menjadi budaya berkelanjutan karena masih bersifat insidental dan tidak sistematis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Restuputri & Wahyudin (2019) yang menyatakan bahwa implementasi 5R sering kali hanya dimaknai sebagai kegiatan kebersihan semata tanpa memahami dimensi manajerialnya sebagai sistem pengurangan pemborosan. Hambatan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan pemahaman konseptual, ketiadaan panduan operasional terstandar, minimnya keteladanan, serta rendahnya motivasi intrinsik akibat tidak adanya kaitan dengan nilai spiritual. Kondisi ini mengonfirmasi studi Oktafiani et al., (2022) yang mengidentifikasi bahwa ketiadaan kebijakan formal dan panduan prosedural menjadi penghambat konsistensi implementasi 5R di lingkungan pendidikan kejuruan.

Pengembangan buku panduan budaya kerja 5R berbasis religius mengintegrasikan nilai-nilai prioritas seperti amanah dan disiplin serta nilai pendukung seperti ikhlas, istiqamah, dan qana'ah ke dalam elemen 5R untuk membangun motivasi intrinsik warga sekolah. Strategi integrasi ini mendukung temuan Wirabhakti (2023) bahwa budaya religius dalam manajemen kinerja harus mencakup niat kerja sebagai ibadah dan keikhlasan sehingga pengetahuan agama tidak hanya dipahami secara kognitif tetapi diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, Nugraha dkk., (2023) menekankan bahwa penerapan budaya kerja 5R tidak dapat dipisahkan

dari nilai-nilai religius agar tidak terjadi kemerosotan moral, sehingga aktualisasi sistem harus dibarengi dengan paradigma islami. Dengan demikian, model budaya kerja ini tidak hanya memperkuat karakter spiritual melalui internalisasi nilai ibadah, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja lulusan agar mampu bersaing di dunia industri tanpa mengabaikan kualitas akhlak sesuai syariat.

Desain model budaya kerja 5R berbasis religius yang mengintegrasikan dimensi teknis, pedagogis, dan spiritual secara proporsional terbukti strategis dalam menciptakan generasi siap kerja melalui sistem pembelajaran terintegrasi yang sesuai standar industri. Keunggulan model ini diperkuat oleh penggunaan kerangka kerja ADDIE yang sistematis dan kokoh secara teoritis sebagaimana dinyatakan oleh Li & Cheong (2023) serta Mdodana-Zide (2024) yang memastikan intervensi secara teoritis dan pedagogis efektif. Validitas produk yang berada dalam kategori baik dikonfirmasi oleh *expert judgment* (Yulia et al., 2023) serta kerangka kerja ADDIE yang menjamin intervensi secara teoritis sound dan pedagogis efektif. Dengan demikian, model ini siap diimplementasikan sebagai panduan institusional permanen yang tidak hanya membangun budaya kerja berkelanjutan di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom, tetapi juga meningkatkan kesiapan kerja lulusan melalui pembiasaan karakter terintegrasi.

Berdasarkan hasil penelitian, validasi oleh sepuluh ahli dari lima bidang keahlian menunjukkan kelayakan produk buku panduan 5R dengan kategori Baik dan konsensus positif secara statistik, namun analisis kualitatif mengungkapkan tiga dimensi kritis untuk menjamin keberlanjutan implementasi. Pertama, integrasi nilai religius telah dilakukan secara proporsional tanpa mendistorsi konsep teknis 5R (*conceptual dilution*), di mana nilai-nilai seperti amanah berfungsi memperkuat motivasi tanpa mengubah makna manajerial elemen 5R sebagaimana prinsip *character-based vocational education* (Arif, Abdurakhmonovich, & Dorloh, 2023). Kedua, kritik utama terkait minimnya indikator keberhasilan terukur (KPI) dan mekanisme audit objektif menegaskan perlunya parameter spesifik agar implementasi 5R tidak sekadar seremonial, melainkan berdampak nyata pada efisiensi kerja sesuai siklus *Plan-Do-Check-Act* (Sasando & Apsari, 2024). Ketiga, penggantian ilustrasi berbahasa Jepang dengan foto aktual lingkungan sekolah terbukti meningkatkan relevansi kontekstual dan membangun rasa kepemilikan kolektif (*collective ownership*), yang secara empiris dapat meningkatkan partisipasi aktif warga sekolah hingga 80% (Kusrini et al., 2026).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja 5R di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom berada pada tahap pembiasaan dengan fondasi struktural yang memadai, namun belum terinternalisasi menjadi budaya berkelanjutan karena masih bersifat insidental dan belum sistematis. Hambatan utama meliputi keterbatasan pemahaman konseptual yang cenderung menyamakan 5R sekadar dengan aktivitas kebersihan, minimnya keteladanan dari warga sekolah, dan rendahnya motivasi intrinsik akibat tidak adanya kaitan dengan nilai spiritual, sehingga keberlanjutan program masih bergantung pada pengawasan eksternal daripada kesadaran internal.

Pengembangan buku panduan budaya kerja 5R berbasis religius mengintegrasikan nilai prioritas seperti amanah dan disiplin serta nilai pendukung seperti ikhlas, istiqamah, dan qana'ah ke dalam elemen 5R untuk membangun motivasi intrinsik warga sekolah melalui dimensi *hablum minallah* dan *hablum minannas* serta diperkaya nilai khas Muhammadiyah. Pengembangan melalui kerangka kerja ADDIE terbukti strategis mengintegrasikan dimensi teknis, pedagogis, dan spiritual secara proporsional serta tervalidasi dengan kategori baik oleh sepuluh ahli. Buku panduan dinyatakan layak dan praktis untuk diadopsi sebagai panduan institusional permanen berdasarkan validasi ahli serta penerimaan pengguna yang sangat positif, dengan keunggulan mampu memenuhi standar kelayakan industri dan pedagogis sekaligus memperkuat motivasi intrinsik warga sekolah.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian dan keterbatasan yang diidentifikasi, disampaikan rekomendasi sebagai berikut:

- Melakukan uji coba implementasi panduan selama minimal 3–6 bulan dengan desain *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur dampak riil terhadap efektivitas kerja guru/karyawan serta perubahan sikap siswa terhadap budaya kerja.
- Mengembangkan sistem monitoring digital berbasis *mobile application* yang memungkinkan pelaporan *real-time* penerapan 5R, pemberian notifikasi pengingat, serta visualisasi skor audit harian/mingguan untuk mempermudah evaluasi berkelanjutan.
- Melibatkan lebih banyak praktisi industri otomotif sebagai mitra utama smk dalam proses validasi dan implementasi untuk memastikan keselarasan panduan dengan standar spesifik sektor otomotif, mengingat karakteristik budaya kerja dapat berbeda antarindustri.

REFERENSI

- Afifin, M. O. (2022). Desain kurikulum SMK Negeri 8 Malang sebagai Lembaga Pembelajaran Karakter Disiplin Budaya Kerja (Studi Fenomenologi). *Edudikara: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(3), 130–137. <https://doi.org/10.32585/edudikara.v7i3.294>
- Arif, M., Abdurakhmonovich, Y. A., & Dorloh, S. (2023). Character Education in the 21st Century: The Relevance of Abdul Wahhab Ash Syarani's and Thomas Lickona's concepts. *Islamic Review: Jurnal Riset dan Kajian Keislaman*, 12(1), 35-58.
- Gusnandi, H., Zaki, H., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 4(1), 519-530.
- Herman, M., Andiriah, S., & Tauhid, A. B. (2022). The Effect of Principal's Managerial Competence and Teacher Work Culture on Teacher Competence at Junior High Schools in Cilacap. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.1472>
- Kusrini, E., Soewardi, H., AP, R. A. A., Basumerda, C., AP, R. A. A., Ardiansyah, L. M. D., & Rana, Z. A. M. (2026). Penguatan Budaya 5S di SMK X Pahang, Kuantan untuk Menciptakan Lingkungan Sekolah Bersih dan Tertib. *Journal of Appropriate Technology for Community Services*, 7(1), 50-61.
- Li, H., & Cheong, J. P. G. (2023). Using the ADDIE Model to Design and Develop Physical Education Lessons Incorporated with a Functional Training Component. *Frontiers in Public Health*, 11, 1201228.
- Mdodana-Zide, L. (2024). Using ADDIE Model for Scaffolded Learning and Teaching Intervention. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 6, 1–15. <https://doi.org/10.38140/ijer-2024.vol6.28>
- Narimo, S., & Sanusi, M. (2020). Budaya Mengintegrasikan Karakter Religius dalam Kegiatan Sekolah Dasar. *Jurnal Varidika*, 32(2), 13-27.
- Nawangsih, V. S. A., Rahmadi, A. N., & Karmawati, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Kerja 5R terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2), 533-541.
- Nugroho, W. (2022). Integrasi Pendidikan Karakter Pada Pendidikan Vokasi di Sekolah Menengah Kejuruan. *Vocational: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 2(1), 73-84.
- Oktafiani, I. S., Ahmad, N. F., & Ariskawanti, E. (2022, February). Application of 5S Principles (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) for Educational Facilities and Infrastructures at SMKS Hudatul Muna 2 Ponorogo. In *Proceeding International Conference on Religion, Science and Education* (Vol. 1, pp. 71-81). UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia.
- Restuputri, D. P., & Wahyudin, D. (2019). Penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Sebagai Upaya Pengurangan Waste pada PT X. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 21(1), 51-63.
- Rosida, D. A., Wulandari, A., & Mahayani, A. A. P. S. (2024). Pelatihan Pemahaman Budaya Kerja Bagi Siswa SMK Agung Mulia di Bangkalan Madura. *Abdi Massa: Jurnal Pengabdian Nasional*, 6(03), 16–20. <https://doi.org/10.69957/abdimass.v6i03.1764>
- Sakdiah, H., Fatwa, I., Muliani, M., Andriani, R., & Hidayat, A. T. (2023). Sosialisasi Budaya Kerja Industri sebagai Upaya Penguatan Kompetensi Dasar Siswa SMK Negeri 7 Lhokseumawe. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 208-217.
- Sanjaya, G., Purwantono, P., Abadi, Z., & Efendi, F. (2024). Pengaruh Budaya Kerja 5R Rapi, Ringkas, Resik, Rajin, Rawat terhadap Softskill Siswa SMK Negeri 2 Tembilahan. *Jurnal Vokasi Mekanika (VoMek)*, 6(3), 329-333. <https://doi.org/10.24036/vomek.v6i3.735>

- Sasando, A. F., & Apsari, A. E. (2024). Analisis Pengendalian Kualitas Produk Batu Bata pada UMKM Anugrah Jaya dengan Metode Plan, Do, Check, Act dan Usulan Perbaikan Menggunakan 5W+1H. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(10), 2843-2850.
- Sholeh, M., Rosalina, R., Nofendri, Y., Ariyansah, R., Hilda, A. M., & Ashura, A. (2023). Pengenalan Konsep Budaya Kerja Industri 5R untuk Siswa SMK Taruna Bhakti. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(4), 4468-4473.
- Suyanto, S., Ismara, I., Pramono, H. S., & Mutaqin, M. (2018). Penerapan Budaya Kerja Industri di Sekolah Menengah Kejuruan. Direktorat Pembina SMK.
- Wahyudi, P. L., Widodo, D. S., Cahyani, W. K. D., & Dewantoro, T. (2024). Meningkatkan Pemahaman Guru dalam Menerapkan Budaya Kerja Industri pada Pembelajaran di SMK. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(2), 1391-1397.
- Wendi Darmawan, Chaerani Tri Yuliana, Jumaedi, J., Muhidin, M., & Wieke Widhiantika. (2024). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kejadian Kecelakaan Akibat Kerja pada Proyek di SMK Sehati Kabupaten Karawang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1325–1338. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i2.8733>
- Wirabhakti, A. (2023). Manajemen kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Islam Terpadu Madani Kota Sukabumi). *Jurnal Penelitian, Pengembangan Pembelajaran dan Teknologi (JP3T)*, 1(3), 126–134. <https://doi.org/10.61116/jp3t.v1i3.278>
- Yulia, E., Riadi, S., & Nursanni, B. (2023). The Validity of Interactive Multimedia on Metal Coating Learning Developed Using the ADDIE Model. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(5), 3968-3974.