

## [SV 10] KEFAHAMAN DAN AMALAN PRINSIP 5S DALAM KALANGAN STAF COB UUM

Nor Adilah Sani<sup>1</sup> & Wan Nadzri Osman<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>*Pusat Pengajian Pengurusan Teknologi dan Logistik, Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, 06010 UUM Sintok, Kedah*  
*noradilahsani@gmail.com<sup>1</sup>, wannadzri@uum.edu.my<sup>2</sup>*

### ABSTRAK

*Konsep amalan 5S telah mula diperkenalkan di Malaysia pada tahun 1980 an. Konsep ini mula dipraktikkan dalam sektor industri dan perkhidmatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti. Unit Permodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU) melalui kerajaan Malaysia telah memperkenalkan amalan 5S (Sisih, Susun, Sapu, Seragam, dan Sentiasa Amal) bagi meningkatkan kualiti perkhidmatan awam. Namun begitu, kesedaran tentang amalan 5S dalam sesebuah organisasi masih lagi berada di paras tidak memuaskan. Hal ini kerana bagi mencapai amalan 5S yang berkualiti memerlukan komitmen semua pihak dalam satu unit organisasi. Kajian ini memberi fokus terhadap kefahaman dan amalan 5S dalam kalangan staf UUM. Kes kajian merupakan staf UUM di pusat pengajian perniagaan (COB) UUM. Hasil kajian menunjukkan tahap pelaksanaan amalan 5S di pusat pengajian UUM melebihi tahap sederhana dan menjurus kepada tahap yang lebih baik.*

**Kata kunci:** *amalan 5S, staf, pusat pengajian, UUM*

### PENGENALAN

Universiti Utara Malaysia merupakan IPTA pertama yang diisytiharkan mendapat pengiktirafan sijil MS ISO daripada pihak SIRIM. Bagi organisasi yang melaksanakan ISO 9000, program kualiti pertama yang harus dijalankan ialah program 5S. Sesebuah organisasi yang berorientasikan kepada peningkatan kualiti dan kepuasan pelanggan sangat menerima baik prinsip 5S (IKM, 2010). Oleh itu, sesebuah organisasi akan memastikan amalan prinsip 5s ini menjadi agenda utama di peringkat pelaksanaan pengurusan operasi bermula peringkat bawahan sehingga peringkat paling atas.

Amalan 5S telah diperkenalkan kepada staf pentadbiran UUM pada tahun 2002 bagi membudayakan mereka tentang kepentingan kualiti. Namun, pada tahun 2011, amalan 5S di UUM telah diberi penjenamaan semula kepada Penilaian Amalan Kualiti dan Inovasi seiring dengan hala tuju kerajaan meningkatkan amalan kualiti dan inovasi. Kajian akan memberikan tumpuan dan penjelasan terhadap tahap kefahaman dan kepatuhan warga organisasi. Terdapat dua aspek utama yang akan difokuskan iaitu kefahaman terhadap idea dan konsep 5S, serta tahap pelaksanaannya. Kajian dan penelitian akan dilakukan di Universiti Utara Malaysia. Untuk lebih spesifik, penelitian dilakukan terhadap staf pusat pengajian kolej perniagaan UUM.

## **PENYATAAN MASALAH**

Konsep amalan 5S telah diperkenalkan di Malaysia sejak pertengahan tahun 1980 an. Pelbagai agensi Perkhidmatan Awam telah mengamalkan amalan 5S sehingga mendapat pengiktirafan menerusi persijilan daripada Perbadanan Produktiviti Malaysia. Namun begitu, masih ramai lagi yang kurang faham mengenai idea dan konsep amalan 5S itu sendiri sehingga menyebabkan kejayaan pelaksanaannya sukar dicapai. Hal ini kerana, golongan ini enggan memberikan komitmen secara menyeluruh bagi mewujudkan pelaksanaan amalan 5S yang berkualiti. Permasalahan yang wujud dalam melaksanakan amalan ini adalah golongan yang beranggapan bahawa kerja-kerja 5S ini bukan tanggungjawab mereka dan akhirnya menyebabkan sebilangan kecil sahaja yang melaksanakannya.

Menurut Arash Ghodrati dan Norzima 2013, keberkesanan pelaksanaan amalan 5S telah dibuktikan dengan menggunakan ukuran perbandingan antara prestasi kerja sebelum dan selepas pelaksanaan amalan 5S. Namun begitu, terdapat kajian yang membuktikan tahap penerimaan organisasi yang agak rendah terhadap amalan 5S. Kajian tersebut menunjukkan organisasi tersebut agak keberatan untuk mengaplikasikan amalan 5S dalam pengurusan harian.

Oleh itu, objektif kajian ini dijalankan seperti yang berikut:

1. Untuk mengenal pasti tahap kefahaman staf UUM terhadap amalan 5S.
2. Mengetahui tahap pelaksanaan amalan 5S antara pusat-pusat pengajian UUM.
3. Untuk mengenal pasti peluang penambahbaikan amalan 5S di pusat-pusat pengajian UUM.

## **KEPENTINGAN KAJIAN**

Diharapkan daripada hasil kajian ini, dapat membantu para staf untuk memahami dengan lebih jelas tentang konsep 5S. Selain itu, amalan 5S sebenarnya bertujuan membentuk pemikiran dan tingkah laku para staf supaya lebih berdisiplin untuk melaksanakan 5S. Hasil kajian ini juga akan dapat menjadi panduan kepada pihak organisasi dan penyelidik lain bagi menzahirkan amalan 5S di tempat kerja agar lebih sistematik dan kondusif.

Hasil daripada kajian ini juga akan memberi manfaat kepada pihak atasan UUM untuk mengenal pasti tahap pengetahuan dan amalan 5S dalam kalangan staf universiti. Sehubungan dengan itu, pihak universiti akan mendapat gambaran secara keseluruhan tentang senario amalan pengurusan 5S oleh para staf seterusnya mengambil tindakan yang diperlukan seperti mengadakan seminar, kursus atau taklimat secara meluas tentang amalan 5S pusat-pusat pengajian.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Konsep amalan 5S**

Amalan 5S telah banyak memberi kejayaan besar dalam organisasi terutamanya di Jepun dan tersebar pantas di seluruh dunia semenjak 20 tahun yang dulu. Amalan 5S merupakan suatu amalan sistem pengurusan yang dapat membantu setiap ahli

organisasi hidup dalam suasana persekitaran yang lebih baik (Mareena, 2011). Pada tahun 1980an, Malaysia telah memperkenalkan konsep amalan 5S dan mula dipraktikkan dalam sektor swasta terutama syarikat-syarikat multi-nasional. Sehingga kini, pelbagai agensi-agensi Perkhidmatan Awam mengamalkan amalan 5S malah ada di kalangan tersebut yang mendapat pengiktirafan menerusi persijilan daripada Perbadanan Produktiviti Malaysia.

Budaya peningkatan secara berterusan atau dikenali sebagai 'Kaizen' dalam Bahasa Jepun merupakan teknik yang paling berkesan dalam amalan 5S. Kaizen bererti proses pembaikan yang dilakukan secara sedikit tetapi berterusan terutama dalam aktiviti yang berorientasikan manusia dan proses. Oleh itu, komitmen dan penyertaan semua pihak dalam pelbagai peringkat organisasi amat diperlukan bagi menjayakan amalan ini.

Pelaksanaan amalan 5S yang berkesan dapat meningkatkan kualiti perkhidmatan, menjimatkan kos dan memudahkan proses kerja berjalan. 5S juga merupakan salah satu alat pengurusan yang diamalkan di Jepun dengan teliti bagi mewujudkan suasana kualiti dalam sesebuah organisasi yang mampu memastikan standard yang ditetapkan malah dapat menerapkan semangat untuk penambahbaikan yang berterusan.

### **Kefahaman terhadap amalan 5S**

Idea dan konsep 5S perlu difahami oleh setiap ahli dalam organisasi bagi menjayakan pelaksanaan amalan 5S yang berkesan. 5S yang diterjemahkan ke dalam bahasa Malaysia iaitu Seiri (Sisih), Seiton (Susun), Seiso (Sapu), Seiketsu (Seragam) dan Shitsuke (Sentiasa Amal). Konsep ini telah dipelopori oleh negara Jepun dan kemudiannya tersebar dengan pantas di seluruh negara semenjak 20 tahun yang lalu. Pelbagai kaedah boleh digunakan bagi memberi kefahaman kepada ahli organisasi mengenai amalan 5S iaitu melalui kursus, seminar, taklimat, dan pembacaan. Aplikasi 5S merupakan suatu konsep yang sangat mudah difahami dan diaplikasikan dalam organisasi malah pelaksanaannya tidak melibatkan kos yang tinggi Shibli (2010). Falsafahnya ringkas, mudah difahami dan diikuti malah tidak menggunakan istilah yang rumit.

Menurut Tuan Mahmud (2010), walaupun pendekatan amalan 5S adalah ringkas namun ianya merupakan suatu kaedah yang berpengaruh dalam menghasilkan keputusan yang hebat. Namun begitu, terdapat banyak organisasi yang menghadapi masalah dalam melaksanakan amalan 5S ini. Hal ini mungkin terjadi kerana gambaran asas daripada 5S itu sendiri. Tidak dapat dinafikan terdapat segelintir pengurusan atasan dan kakitangan yang tidak memahami dengan jelas dan mendalam tentang matlamat 5S. Oleh itu, golongan ini agak sukar untuk menetapkan dasar yang sesuai bagi melaksanakan 5S walaupun pada dasarnya prinsip-prinsipnya senang difahami.

### **Tahap pelaksanaan amalan 5S**

#### *1) Sisih (Seiri)*

Menurut Alberto, Alenjandro dan Javier Merino-Diaz (2010) menyatakan bahawa seiri bermaksud tumpuan diberikan kepada penghapusan barangan yang tidak diperlukan dari tempat kerja yang tidak diperlukan untuk memudahkan pengeluaran operasi semasa. Sebagai contoh, audit perlu dilaksanakan bagi aktiviti sisih di tempat kerja. Item yang tidak diperlukan haruslah disisih kepada tiga bahagian iaitu item yang tiada nilai dan senang dibuang perlu diambil tindakan dengan membuang segera item tersebut, item ada nilai dan boleh dijual pula memerlukan pembeli yang menawarkan

harga tinggi dan yang terakhir item tiada nilai tetapi kos pelupusan tinggi perlu mencari cara merendahkan kos dan selamat.

## 2) *Susun (Seito)*

Setelah proses sisih dilaksanakan, bahan yang diperlukan harus disusun dan diasingkan kepada tiga bahagian. Yang pertama ialah bahan yang selalu digunakan mesti diletakkan dekat di kawasan kerja yang utama. Yang kedua, bahan yang kadang kala digunakan perlu diletak jauh sedikit dan yang terakhir bahan yang tidak digunakan langsung tetapi perlu disimpan mesti disimpan dalam stor dengan identiti yang jelas.

Selain itu, tempat bagi setiap item perlu dilabelkan. Hal ini demikian kerana visualisasi -visualisasi kawasan di tempat kerja adalah sangat penting dalam membantu mengenal pasti tempat-tempat penyimpanan atau cara pengangkutan. Setiap alat, bahan atau peralatan perlu diletakkan berhampiran di mana ia akan digunakan. Pastikan item mudah untuk dikenal pasti dengan melabelkan item tersebut. Apabila barangan dilabel, ini akan membantu dalam mengurangkan masa penyediaan untuk persediaan, mengurangkan masa menunggu untuk bahagian dan mengurangkan masa pemprosesan (Jabatan Perkhidmatan Awam 2011).

## 3) *Sapu (Seiso)*

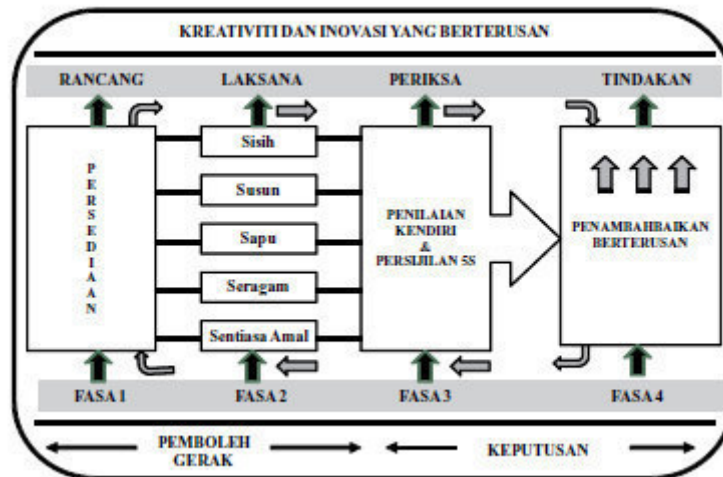
Sapu bermaksud membersihkan kawasan di tempat kerja dengan rapi supaya tiada habuk dan debu bagi memastikan peralatan bersih dan terjaga. Apabila peralatan bersih, kecacatan yang baru akan lebih mudah dikesan dan dibaiki. Selain itu, seiso juga boleh ditakrifkan sebagai bersinar, membersihkan membuang bahan buangan dan sebagainya. Aktiviti pembersihan telah dilaksanakan setiap hari di syarikat-syarikat Jepun. Sapu merupakan aktiviti keperluan yang mesti dilaksanakan bagi memastikan kawasan persekitaran bersih pada setiap masa diikuti dengan jadual penyelenggaraan yang disediakan (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2011).

## 4) *Seragam (Seiketsu)*

Seragam perlu diwujudkan dalam bentuk perintah dan arahan bagi memastikan tempat kerja dalam keadaan seragam. Piawai seragam perlu diberi dalam bentuk yang sangat jelas, komunikatif dan mudah difahami. Bagi memastikan piawai mudah diakses, ianya perlu disimpan di tempat yang tetap dan boleh dilihat contohnya di sudut informasi organisasi agar semua ahli peka akan peranan dan tanggungjawab masing-masing.

## 5) *Sentiasa amal (Shitsuke)*

Shitsuke bermaksud mengekalkan dan merealisasikan empat kaedah yang dinyatakan di atas. Hal ini merujuk kepada mengekalkan piawai (standard), menjaga kemudahan, sentiasa berpesan-pesan bagi meningkatkan mutu kecekapan dari sehari ke sehari dan seterusnya dari tahun ke tahun. Bagi Alberto dan rakan-rakan (2010) Shitsuke membawa pengertian melakukan tabiat yang betul mengekalkan prosedur yang betul dan merupakan 'S' yang paling sukar untuk dilaksanakan. Hal ini demikian kerana, ia berkaitan dengan tingkah laku manusia untuk diubah, di mana terdapatnya kecenderungan untuk kembali di takuk yang lama.



**Rajah 1**  
Kerangka pelaksanaan 5S (MPC, 2010)

Satu kerangka pelaksanaan amalan 5S (Rajah 1) telah dibangunkan oleh Pebadanan Produktiviti Malaysia (MPC) di Malaysia untuk dijadikan garis panduan dalam memastikan kejayaan pelaksanaan amalan 5S (MPC 2010). Kerangka pelaksanaan ini merangkumi empat fasa iaitu yang pertama merupakan persediaan yang meliputi persetujuan daripada pengurusan atasan, ahli jawatankuasa, penyediaan latihan dan promosi, pembahagian kawasan dan perancangan pelan tindakan. Seterusnya, fasa kedua, ketiga dan terakhir merupakan pelaksanaan secara terperinci, pengauditan, persijilan dan penambahbaikan secara berterusan.

### **Peluang penambahbaikan amalan 5S**

Tidak dinafikan bahawa amalan 5S perlu sentiasa ditambahbaik secara berterusan bagi memastikan ianya menjadi budaya dalam dalam organisasi. Hasil daripada kajian yang dijalankan oleh Mareena (2011) menunjukkan bahawa pengurusan atasan yang tertinggi memerlukan komitmen yang menyeluruh bagi memimpin pekerja membudayakan amalan 5S dalam organisasi. Hal ini kerana pemimpin merupakan penggerak utama dan menjadi model bagi pekerja-pekerjanya. Kehadiran pemimpin yang mengamalkan kepimpinan beretika ataupun tidak boleh menimbulkan banyak perbezaan ke atas prestasi para pekerja dan organisasi (Zaharah Hassan et al. 2010).

Pemimpin yang beretika akan memberi impak yang positif kepada organisasi contohnya organisasi akan lebih dihormati dan prestasi akan terus berkembang maju. Apabila seseorang pemimpin bekerjasama dalam usaha membentuk budaya 5S, maka pekerja akan lebih bersemangat untuk sama-sama membudayakan amalan tersebut. Selain itu, latihan lanjutan secara berperingkat dan berterusan diperlukan bagi meningkatkan persepsi yang positif ke atas amalan 5S. Latihan ini boleh dilaksanakan dalam bentuk kursus, seminar atau taklimat yang dianjurkan oleh pihak atasan kepada semua staf dalam organisasi. Dengan itu, amalan 5S akan dapat diterapkan sebagai satu corak gaya hidup dan bukannya sebagai alat pengurusan. Menurut Mareena (2011), komitmen daripada semua pekerja sangat penting dalam mencapai matlamat organisasi. Bagi mencapai hasil amalan 5S yang berkualiti, komitmen antara pekerja dengan pekerja sangat penting.

## METODOLOGI

### **Sumber data primer**

#### *a) Kaedah temubual bersama staf*

Temubual ini adalah bertujuan untuk mendapatkan lebih maklumat yang bermanfaat daripada para staf dalam pelbagai perspektif dan pengalaman mereka dalam mengamalkan amalan 5S. Tujuan temubual ini juga adalah untuk mencapai objektif kajian seterusnya dapat membantu para pembaca untuk lebih memahami tentang amalan 5S.

#### *b) Soalan-soalan yang dirangka*

Beberapa soalan telah dirangka bagi sesi temubual kajian ini. Soalan-soalan ini dirangkakan dalam beberapa aspek. Antaranya adalah seperti berikut:

1. Aspek demografi:
  - a) Nama dan jawatan dalam organisasi
2. Aspek tahap kefahaman amalan 5S
  - a) Sumber pengetahuan utama tentang amalan 5S.
  - b) Kebaikan amalan 5S yang diketahui.
  - c) Amalan 5S dapat membantu melancarkan proses pengurusan di pusat pengajian.
3. Aspek tahap pelaksanaan amalan 5S antara pusat pengajian
  - a) Proses pengasingan dokumen/peralatan dilaksanakan.
  - b) Cara dokumen-dokumen yang sudah tidak digunakan dilupuskan.
  - c) Fail-fail mempunyai label dan disusun mengikut kategori dan keutamaan.
  - d) Cara pejabat ini memastikan kekemasan dan kebersihan ruang pejabat sentiasa terjaga.
  - e) Ke kerapian audit dalaman dilaksanakan.
  - f) Penerapan pembudayaan 5S dalam kalangan staf.
4. Aspek penambahbaikan amalan 5S
  - a) Penambahbaikan yang dilaksanakan dalam organisasi terhadap amalan 5S.
  - b) Cara terbaik yang boleh dilaksanakan bagi menambahbaik amalan 5S.

### **Sumber data sekunder**

#### *a) Sumber internet*

Selain penggunaan kaedah temu bual yang dijalankan, Internet juga digunakan secara meluas di dalam kajian ini. Bagi kajian ini, maklumat-maklumat melalui beberapa laman web, blog, forum dan sebagainya adalah sangat berguna dalam mencapai objektif kajian.

## HASIL KAJIAN

### **Aspek demografi**

Lima responden telah ditemu bual untuk berkongsi pengetahuan dan pengalaman secara bersemuka. Kelima-lima responden merupakan staf kolej perniagaan UUM dan mempunyai pengetahuan dan pengalaman terhadap pelaksanaan amalan 5S. Empat daripada lima responden memegang jawatan pembantu tadbir manakala seorang lagi responden merupakan ketua penolong pendaftar.

### **Aspek kefahaman staf terhadap amalan 5S**

Hampir semua responden menyatakan bahawa mereka faham tentang prinsip 5S. Sumber pengetahuan utama mereka mengenai amalan 5S adalah sama iaitu daripada taklimat dan kursus yang dianjurkan oleh organisasi dan juga pusat pengajian. Bagi responden pertama, amalan 5S dapat membantu proses pengurusan menjadi lebih teratur dan lancar. Sebagai individu, beliau mengamalkan amalan 5S di tempat kerja kerana bagi beliau amalan ini dapat mendisiplinkan diri serta membawa banyak kebaikan kepada organisasi.

Responden kedua dan responden ketiga juga faham akan prinsip 5S, namun sebagai individu mereka tidak mengamalkan amalan 5S secara sepenuhnya. Hal ini demikian kerana bagi mereka, amalan 5S sememangnya bagus dan berkesan, namun sekiranya ruang kerja dan persekitaran bersih ianya sudah mencukupi. Hal ini dapat disimpulkan bahawa mereka sedar dan faham akan prinsip 5S namun mereka tidak ada kemahuan untuk melaksanakan amalan 5S secara sepenuhnya dalam organisasi.

Bagi responden keempat dan kelima, amalan 5S tidak akan berjaya dilaksanakan sepenuhnya sekiranya hanya sebahagian individu yang faham dan sedar akan kepentingannya. Menurut mereka, pihak atasan memainkan peranan yang penting dalam memberi pendedahan dan sokongan kepada para pekerja untuk melaksanakan amalan 5S. Maka, hal ini menunjukkan bahawa perlunya usaha-usaha yang lebih berkesan dan berterusan daripada pihak atasan iaitu ketua ke arah meningkatkan lagi kefahaman dan kesedaran para staf tentang kepentingan amalan 5S

### **Aspek tahap pelaksanaan amalan 5S antara pusat-pusat pengajian UUM**

Kesemua responden mengatakan bahawa organisasi mereka mengamalkan prinsip amalan 5S. Responden pertama merupakan pembantu tadbir pusat pengajian STML menyatakan bahawa amalan 5S di pusat pengajiannya berada pada tahap yang baik dan memuaskan. Bagi amalan sisih, dokumen dan peralatan diasingkan mengikut fungsi dan dilabelkan bagi memudahkan pencarian. Dokumen dan fail yang sudah lima tahun ke atas akan di failkan tutup untuk dilupuskan.

Manakala responden kedua daripada pusat pengajian akaun melaksanakan amalan sisih sebanyak dua kali setahun secara besar-besaran. Menurut beliau, dokumen yang tidak sulit akan diceraikan daripada fail asal dan dokumen tersebut mestilah yang sudah 5 tahun ke atas. Separuh akan dijual dan separuh lagi akan dibuang. Terdapat juga dokumen yang akan dihantar ke arkib. Peralatan pula dilupuskan dalam tempoh dua bulan iaitu jumlah di bawah 10 ribu sahaja boleh dilupuskan oleh Jabatan Pembangunan dan Penyelenggaraan (JPP).

Responden ketiga daripada pusat pengajian pengurusan perniagaan dan responden kelima daripada pusat pengajian Islam juga menjelaskan perkara yang sama berkenaan amalan sisih iaitu semua dokumen dan fail yang berusia 5 tahun ke atas akan dilupuskan. Namun berbeza bagi responden keempat daripada pusat pengajian ekonomi berkata, dokumen hanya akan dilupuskan setelah berusia 6 tahun ke atas.

Bagi amalan susun dan sapu pula, kelima-lima responden menyatakan perkara yang sama. Dokumen dan fail akan disusun mengikut kategori dan keutamaan serta mempunyai label bagi memudahkan capaian. Hal ini bagi menjimatkan masa capaian dokumen tersebut. Dokumen yang selalu digunakan akan diletakkan berdekatan dengan

kawasan kerja utama manakala dokumen yang jarang digunakan akan diletakkan jauh sedikit. Bagi dokumen yang tidak digunakan langsung akan disimpan di dalam stor dengan identiti yang jelas sebelum mencapai masa untuk dilupuskan. Setiap staf akan dibekalkan bakul sampah kecil untuk diletakkan di sudut ruang kerja bagi menjaga kebersihan dan setiap hari tukang sapu akan membersihkan kawasan persekitaran pejabat.

Menurut responden pertama, bagi memastikan amalan seragam dilaksanakan, mereka sentiasa mengamalkan 5S setiap masa. Pihak atasan iaitu ketua sentiasa memainkan peranan yang penting dalam memberi komitmen, maklumat dan dorongan bagi memastikan semua staf melaksanakan amalan 5S secara berterusan. Pada pendapat responden kedua, ketiga dan kelima, mereka dan organisasi tidak mengamalkan 5S secara sepenuhnya dan berterusan. Oleh itu objektif dalam mencapai keseragaman amalan 5S tidak dicapai. Menurut mereka, sikap iaitu kemahuan diri sendiri merupakan salah satu faktor amalan 5S tidak dilaksanakan.

Dari segi aspek sentiasa amal 5S, kesemua responden menyatakan bahawa pertandingan amalan 5S antara pusat pengajian dilaksanakan sebanyak 2 kali setahun iaitu pada awal dan pertengahan tahun. Menurut responden kedua, pihak audit terbahagi kepada dua iaitu audit luar dan audit dalaman. Mereka akan datang untuk cek pelaksanaan amalan 5S pada setiap peringkat yang dijalankan dalam setiap pusat pengajian. Konsep gotong royong juga dilaksanakan bagi mengekalkan pembudayaan 5S.

#### **Aspek peluang penambahbaikan amalan 5S di pusat-pusat pengajian UUM**

Hampir semua responden menekankan aspek sikap dalam usaha menambahbaik amalan 5S. Antara peluang penambahbaikan yang telah dikenalpasti melalui hasil temubual daripada lima responden adalah disenaraikan seperti berikut:

1. Melaksanakan audit dalaman secara kerap.
2. Setiap ahli dalam organisasi perlu meningkatkan pengetahuan yang sedia ada mengenai kepentingan amalan 5S.
3. Sebagai individu, seseorang itu mestilah mempunyai kemahuan untuk melaksanakan 5S agar amalan ini menjadi sehati dalam diri.
4. Peranan 5S perlu diselitkan dalam setiap mesyuarat mingguan.
5. Semua staf perlu memberi kerjasama dalam melaksanakan amalan ini.
6. Ketua perlu memainkan peranan yang penting dalam memupuk dan memberi dorongan kepada staf tentang amalan 5S.

## **CADANGAN DAN KESIMPULAN**

### **Ringkasan kajian**

Kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti amalan 5S yang dilaksanakan dalam kalangan staf kolej perniagaan UUM. Objektif kajian telah berjaya dicapai melalui temubual daripada lima responden yang merupakan staf kolej perniagaan untuk berkongsi pengalaman mereka dan melalui kajian literatur. Antara objektif kajian adalah untuk mengenal pasti tahap kefahaman staf terhadap amalan 5S, mengenalpasti tahap pelaksanaan amalan 5S antara pusat-pusat pengajian UUM dan mengenal pasti peluang penambahbaikan amalan 5S di pusat pengajian. Walaupun untuk melaksanakan 5S adalah sangat mudah, namun masih ramai lagi staf tidak mahu melaksanakannya.



## **Kesimpulan**

Hasil kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa tahap amalan 5S di kolej perniagaan UUM mencapai tahap melebihi sederhana dan menjurus ke arah yang lebih baik. Inovasi dan penambahbaikan secara berterusan perlu diberi penekanan dan perhatian terhadap prinsip amalan 5S. Dapatan kajian ini juga mendapati bahawa kejayaan atau kegagalan dalam pelaksanaan amalan 5S yang berkualiti banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini demikian kerana budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang berperanan menerajui pelaksanaan amalan 5S dalam organisasi.

Selain itu, hubungan antara pekerja dengan pekerja dan pekerja dengan pengurusan atasan perlu dipertingkatkan dari semasa ke semasa dan secara berterusan. Hal ini boleh dilakukan dengan melaksanakan program program latihan dan aktiviti yang berkaitan amalan 5S. Malah, pengurusan atasan perlu memberi penghargaan kepada staf yang melaksanakan amalan 5S dengan cemerlang, unit atau jabatan yang sentiasa mendapat pengiktirafan. Penghargaan boleh diberi dalam bentuk berupa hadiah atau wang untuk menaikkan lagi semangat para staf seterusnya memberi kegembiraan kepada mereka setelah berjaya melaksanakan amalan 5S dengan cemerlang.

Kesimpulannya, prinsip amalan 5S banyak memberi impak yang positif dalam setiap organisasi. Amalan ini merupakan asas kepada peningkatan kualiti dan perkhidmatan seterusnya menjadikan tempat kerja lebih produktif dan efisien.

## **Cadangan Penambahbaikan**

Antara cadangan penambahbaikan kajian ini adalah seperti berikut:

1. Kajian pada masa akan datang haruslah dilaksanakan secara menyeluruh berkenaan amalan 5S yang dilaksanakan di jabatan pentadbiran UUM.
2. Kajian pada masa akan datang harus menekankan topik kajian ini dengan lebih mendalam seperti jurang pelaksanaan amalan 5S atau kekangan yang dihadapi dalam melaksanakan amalan ini.
3. Kajian pada masa akan datang harus menemubual dan berkongsi pengalaman daripada mereka yang lebih pakar dalam melaksanakan amalan 5S.

## **RUJUKAN**

- Arash Ghodrati & Norzima Zulkifli. (2013). The Impact of 5S implementation on industrial organizations performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 43-49.
- Alberto, B.-M., Alejandro, B.-P., & Javier Merino-Díaz de, C. (2010). 5S use in manufacturing plants: contextual factors and impact on operating performance. *The International Journal of Quality & Reliability Management*, 27(2), 217.
- IKML (2010). Kaedah pelaksanaan 5S, nota/bahan seminar 5S di peringkat UiTM Perak pada Ogos 2010, Anjuran Kolej Indera Sakti UiTM Perak.
- Jabatan Perkhidmatan Awam (2011). *Panduan Sistem Persekitaran Berkualiti (QES/5S)*. Putrajaya: Jabatan Perkhidmatan Awam.
- Mareena Mohamad, Norhasni Zainal Abiddin & Azizan Asmuni. (2011). Tinjauan hubungan gaya kepimpinan dengan komitmen organisasi. *Eksplanasi*, 6, 17-28.

- MPC (2010). Amalan persekitaran berkualiti melalui pendekatan 5S, *nota/bahan persembahan* oleh MPC.
- Shibli, A.M. (2010). *Mengubah Kebiasaan Kita*. Tarikh carian: 2 November 2016 dari [http://www.tabung-baitulmal-sarawak.org.my/amalan5s\\_4.html](http://www.tabung-baitulmal-sarawak.org.my/amalan5s_4.html).
- Tuan Mahmud, T.F. (2010). *Perlaksanaan Amalan 5S di Bengkel Kejuruteraan di Politeknik*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Sarjana.
- Zaharah Hassan, Abu Daud Silong & Nazri Muslim (2010). Kepimpinan beretika dan kecemerlangan organisasi dalam perkhidmatan awam. *MALIM*. 10, 40-52.