

Implementation of Kaizen Culture in Human Resource Development at KB Permata Sunnah Sidoarjo

[Penerapan Budaya Kaizen dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di KB Permata Sunnah Sidoarjo]

Arinda Prameswari¹⁾, Hana Catur Wahyuni ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: hanacaturwahyuni@umsida.ac.id

Abstract. *Management is a crucial process in achieving goals through the coordination and supervision of others. In the context of Early Childhood Education (PAUD), effective management is essential to ensure optimal educational quality. Teachers play a central role in the success of education, but a lack of discipline among teachers often becomes an obstacle. Amid the increasingly intense competition between schools, improving the quality of Human Resources (HR) becomes vital. This article explores the implementation of the Kaizen culture as a strategy to enhance HR quality at KB Permata Sunnah Sidoarjo. Kaizen, which focuses on continuous improvement through individual contributions, is applied to foster better work discipline and improve the quality of education. The results of Kaizen implementation are expected to create a more productive work environment and support the success of education in PAUD.*

Keywords - Management, Early Childhood Education, Teacher Discipline, Human Resources, Kaizen Culture, Continuous Improvement

Abstrak. *Manajemen adalah proses penting dalam mencapai tujuan melalui koordinasi dan pengawasan orang lain. Dalam konteks Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), manajemen yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan kualitas pendidikan yang optimal. Guru memainkan peran sentral dalam keberhasilan pendidikan, namun kurangnya disiplin di kalangan guru sering kali menjadi kendala. Di tengah persaingan antar sekolah yang semakin ketat, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial. Artikel ini mengeksplorasi penerapan budaya Kaizen sebagai strategi untuk meningkatkan mutu SDM di KB Permata Sunnah Sidoarjo. Kaizen, yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan melalui kontribusi individu, diterapkan untuk membentuk disiplin kerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil dari penerapan Kaizen diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung keberhasilan pendidikan di PAUD.*

Kata Kunci - Manajemen, Pendidikan Anak Usia Dini, Disiplin Guru, Sumber Daya Manusia, Budaya Kaizen, Perbaikan Berkelanjutan

I. PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses penting untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui kerja sama dengan orang lain, di mana pemimpin mengarahkan dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), manajemen yang baik diperlukan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang optimal. Guru, sebagai elemen utama dalam pendidikan, tidak hanya bertanggung jawab mengajar, tetapi juga mendidik dan melatih siswa. Sayangnya, tantangan seperti kurangnya disiplin di kalangan guru sering menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Di tengah persaingan antar sekolah yang semakin ketat, dibutuhkan SDM berkualitas untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah Kaizen. Metode ini, yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan, telah terbukti efektif dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan. Kaizen menekankan pentingnya partisipasi setiap individu dalam proses perubahan dan inovasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mutu SDM secara keseluruhan. Dengan penerapan Kaizen, diharapkan dapat tercipta disiplin baru yang mendorong perbaikan berkelanjutan di lembaga pendidikan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan kualitatif studi literatur serta observasi. Yakni dengan cara mengkaji dan menganalisis literatur terkait manajemen PAUD, peran guru, serta penerapan budaya Kaizen dalam peningkatan SDM. Ini mencakup buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen relevan lainnya. Sedangkan untuk observasi, dengan cara mengamati secara langsung penerapan Kaizen di KB Permata Sunnah Sidoarjo untuk memahami praktik dan

tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Observasi ini dapat mencakup interaksi sehari-hari, metode pengajaran, dan pengelolaan SDM

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Setelah menerapkan metode penelitian yang meliputi studi literatur di KB Permata Sunnah Sidoarjo, ditemukan beberapa temuan utama mengenai penerapan budaya Kaizen dalam peningkatan kualitas SDM:

1. Penerapan Kaizen
Implementasi budaya Kaizen di KB Permata Sunnah Sidoarjo menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Proses perbaikan berkelanjutan yang diterapkan melalui siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act) membantu dalam menetapkan standar kerja, meningkatkan efisiensi, dan memperbaiki kualitas layanan pendidikan.
2. Kedisiplinan Guru
Data dari observasi menunjukkan bahwa kedisiplinan guru mengalami peningkatan signifikan setelah penerapan Kaizen. Guru menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka dan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
3. Kualitas Pendidikan
Terdapat perbaikan dalam kualitas pendidikan yang disampaikan kepada siswa. Pengamatan di lapangan menunjukkan adanya peningkatan dalam metode pengajaran dan interaksi antara guru dan siswa, yang berkontribusi pada pencapaian hasil belajar yang lebih baik.
4. Tantangan
Meskipun ada kemajuan, beberapa tantangan masih ada, termasuk resistensi terhadap perubahan di antara sebagian staf, keterbatasan dana untuk pelatihan berkelanjutan, dan kebutuhan untuk penyesuaian lebih lanjut dalam standar kerja.

B. Pembahasan

Penerapan Kaizen di KB Permata Sunnah Sidoarjo berhasil dalam menciptakan perbaikan berkelanjutan pada berbagai aspek manajemen SDM. Kaizen, dengan prinsip perbaikan terus-menerus dan partisipasi individu, telah membantu meningkatkan kedisiplinan guru dan kualitas pendidikan. Penekanan pada siklus PDCA memungkinkan manajemen untuk secara sistematis mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan, menerapkan solusi, dan menilai hasilnya.

Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya perlu ditangani dengan strategi yang tepat. Penanganan resistensi dapat melibatkan lebih banyak komunikasi dan pelatihan untuk memastikan semua pihak memahami manfaat dari Kaizen. Untuk mengatasi keterbatasan dana, manajemen bisa mencari sumber pendanaan tambahan atau melakukan alokasi anggaran yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, penerapan Kaizen memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan disiplin di KB Permata Sunnah. Namun, keberhasilan jangka panjang bergantung pada komitmen berkelanjutan untuk perbaikan dan penyesuaian terhadap tantangan yang ada. Evaluasi dan penyesuaian terus-menerus dari strategi yang diterapkan akan memastikan bahwa budaya Kaizen terus memberikan manfaat dan mendukung pengembangan SDM yang berkualitas dalam pendidikan.

VII. SIMPULAN

Implementasi budaya Kaizen di KB Permata Sunnah Sidoarjo telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan disiplin guru. Melalui penerapan prinsip perbaikan berkelanjutan dan siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act), institusi ini berhasil meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki standar kerja, dan memperbaiki kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Meskipun telah terjadi peningkatan dalam disiplin dan kualitas pendidikan, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan dana masih perlu diatasi. Untuk mencapai perbaikan yang lebih berkelanjutan, diperlukan strategi yang efektif dalam menangani resistensi dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik.

Secara keseluruhan, Kaizen memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan SDM dan kualitas pendidikan di KB Permata Sunnah. Penerapan budaya Kaizen yang berkelanjutan dan penyesuaian terhadap tantangan

yang ada akan memastikan bahwa institusi ini terus berkembang dan memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada KB Permata Sunnah Sidoarjo atas dukungan dan kerjasama yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh staf yang telah berkomitmen dalam penerapan budaya Kaizen, serta para guru yang telah berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan disiplin. Apresiasi juga kami sampaikan kepada semua pihak terkait yang telah memberikan dukungan moral dan materiil, serta semua pihak yang telah memberikan masukan berharga. Tanpa kontribusi dan kerjasama dari semua pihak, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi pengembangan kualitas pendidikan di masa depan.

REFERENSI

- [1] Kemendikbudristek, "Salinan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Standar Isi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah," *Kementerian. Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknol.*, p. 14, 2022.
- [2] N. dewi, Tri kumala dan mukhtar, "Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Perbandingan Pada Tk Negeri Pertiwi Dan Tk Al Husain Kecamatan Kepenuhan Hulu, Kabupaten Rokan Hulu)," *Darma Agung*, vol. 30, 2022.
- [3] M. Munawir, Z. P. Salsabila, and N. R. Nisa', "Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional," *J. Ilm. Profesi Pendidik.*, vol. 7, no. 1, 2022, doi: 10.29303/jipp.v7i1.327.
- [4] N. Hidayah, S. Febrianti, and T. Yuniarti, "Optimalisasi Rendemen Gurita Beku Flower Type Menggunakan Metode Kaizen pada Unit Pengolahan Ikan di Sulawesi Tenggara," *PELAGICUS*, vol. 3, no. 1, 2022, doi: 10.15578/plgc.v3i1.10698.
- [5] F. C. Febriyanto, A. Kusumaningsih, L. I. Sahara, and B. Saga, "Pengenalan Metode Kaizen dalam Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas di PKBM/Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Kak Seto," *J. Abdidas*, vol. 1, no. 2, 2020, doi: 10.31004/abdidas.v1i2.19.
- [6] Vitalis Tarsan, "RENCANA PENGEMBANGAN SEKOLAH DALAM KONTEKS MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS)," *J. Pendidik. dan Kebud. Missio*, vol. 10, no. 1, 2018, doi: 10.36928/jpkm.v10i1.62.
- [7] A. Efferi, "DINAMIKA PERSAINGAN ANTAR LEMBAGA PENDIDIKAN," *IAIN Kudus*, pp. 96–116, 2019.
- [8] D. Tri, A. Rakhmanita, and A. Anggraini, "IMPLEMENTASI KAIZEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI TANGERANG," *J. Ecodemica J. Ekon. Manajemen, dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, 2019, doi: 10.31311/jeco.v3i2.6077.
- [9] D. Chandradhinata and W. Nurdiana, "Analisis Pengendalian Kualitas Pada Crude Palm Oil untuk Meningkatkan Kualitas di PT. Condong Garut," *J. Kalibr.*, vol. 19, no. 1, 2022, doi: 10.33364/kalibrasi/v.19-1.1045.
- [10] N. L. S. C. Cori, and P. Paramita, "PENGARUH KONSEP KAIZEN (5S) TERHADAP PENINGKATAN DAYA SAING USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM)," vol. 2, no. 1, pp. 38–50, 2018.
- [11] K. N. R. Putri, "Kajian Pelaksanaan Perbaikan Berkelanjutan Filosofi Kaizen pada Proyek Konstruksi di Indonesia," *Media Komun. Tek. Sipil*, vol. 26, no. 2, pp. 128–139, 2020.
- [12] N. Nur, R. Putra, and M. Al Musadieq, "Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Join Venture Asal Jepang Di Indonesia (Studi pada PT. X)," *J. Adm. Bisnis (JAB)|Vol*, vol. 57, no. 1, pp. 95–104, 2018.
- [13] Amirudin and P. Dewi Masruroh, "Implementasi Konsep Kaizen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Akademika*, vol. 18, no. 1, pp. 66–76, 2020.
- [14] H. Ahyadi, R. Saputra, and E. N. Putri, "Analisis Penerapan Metode Kaizen 5S Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Jasa Pengujian Kimia," *Presisi*, vol. 25, no. 1, pp. 10–17, 2023.
- [15] T. Theodoridis and J. Kraemer, "Pengaruh Implementasi Konsep Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Indonesia Di Divisi External Relations," *Kementerian. Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknol.*, pp. 163–177, 2019.
- [16] M. F. Athaillah and N. B. Puspitasari, "Usulan Perbaikan Berdasarkan Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) untuk Area Produksi Gallon pada PT Tirta Investama (Studi Kasus: Departemen HOD)," *Ind. Eng. Online J.*, vol. 12, no. 3, 2023.
- [17] M. Hermanto, "Implementasi 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu Dan Shitsuke) Pada Bagian Workshop Di PT. Agrotamex Sumindo Abadi," *J. Desiminsi Teknol.*, vol. 11, no. 2, pp. 123–127, 2023.
- [18] and J. S. Matthew B Miles, A Michael Huberman, "Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pengembangan mutu guru yang ada di SDN Sarirogo , Sidoarjo . Tempat penelitian berlokasi di Jl Raya Sarirogo No 2 , Desa Sarirogo , Kecamatan Sidoarjo , Kabupaten Sidoarjo . Pen," *tarbawi STAI al-fitrah*, vol. 10, no. 2, p. 34, 2022.
- [19] A. J. Sukmana, "Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Rencana Kerja Sekolah," *J. al-Azhary*, vol. 5, pp. 26–34, 2019.
- [20] A. Amurat, "EMENTASI 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU DAN SHITSUKE) PADA BAGIAN WORKSHOP DI PT. AGROTAMEX SUMINDO ABADI," *IAIN Palopo*, 2023.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.