

IMPLEMENTASI BUDAYA KAIZEN PADA PENINGKATAN SDM DI KB PERMATA SUNNAH SIDOARJO

by Prameswari Umsida

Submission date: 01-Jan-2024 10:35AM (UTC+0700)

Submission ID: 2265923245

File name: Revisi_-_3_-_Arinda_Prameswari.docx (300.53K)

Word count: 3215

Character count: 19931

**IMPLEMENTASI BUDAYA KAIZEN PADA PENINGKATAN SDM
DI KB PERMATA SUNNAH SIDOARJO**

Rencana Pengembangan Sekolah

Diajukan Kepada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
untuk Memenuhi Persyaratan Kelulusan

Dosen Pembimbing:

Hana Catur Wahyuni, ST., M.T.,Dr



OLEH :

Arinda Prameswari (238610800065)

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manajemen adalah suatu cara atau proses untuk menyelesaikan masalah guna mendapatkan hasil yang diinginkan melalui orang lain. Hal ini berarti ada seorang pemimpin atau atasan yang bertugas mengarahkan, mengkoordinasi dan mengawasi bawahannya agar mencapai tujuan yang efektif serta efisien. Pendidikan Anak Usia Dini yang selanjutnya disingkat PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. [1] Indikator manajemen pendidikan anak usia dini yang baik adalah dapat memberikan pelayanan yang efektif bagi pendidikan anak usia dini. [2] Dalam hal ini, Guru merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam Pendidikan. Peran dan tanggung jawab Guru sangat menentukan keberhasilan suatu Pendidikan. Keberadaan seorang Guru adalah salah satu bagian yang sangat penting dari suatu bangsa. Guru juga bukan hanya pengajar kelas, tetapi diharapkan juga bisa mendidik dan melatih siswa. Guru juga memiliki peran dan fungsi yang tidak dapat terpisahkan satu dengan lainnya, yakni berupa skill mengajar, membimbing, mendidik, dan melatih. [3] Menjadi seorang Guru harus mempunyai sikap disiplin dalam melakukan tugas - tugasnya, karena salah satu kunci untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah dengan adanya sikap disiplin. Namun, pada kenyataannya di lapangan banyak dijumpai Guru yang kurang disiplin dan lalai dalam menjalankan kewajibannya. Sedangkan, pada era teknologi yang semakin berkembang persaingan antar Sekolah kian ramai. Hal ini tentunya membutuhkan suatu SDM yang berkualitas untuk menjaga eksistensi.

Dari masalah tersebut maka akan dilakukan perbaikan mutu SDM menggunakan metode kaizen. [4] Kaizen sendiri terdiri dalam dua kata kanji dalam bahasa Jepang (Ideograms): (kai) yang berarti mereformasi, merubah, memodifikasi, memeriksa, dan menguji serta (zen) yang berarti berbudi luhur dan kebaikan. Kaizen berfokus pada peningkatan kualitas dari barang maupun jasa serta berusaha untuk mengurangi pembiayaan dalam setiap kegiatan organisasi. Metode ini telah dilaksanakan pada Perusahaan besar Toyota dan beberapa lembaga Pendidikan untuk meningkatkan kinerja serta mutu SDM nya. Karena tujuan akhir dari budaya ini adalah perbaikan yang berkelanjutan. Hal ini menjadi jawaban bahwa Kaizen dapat diterapkan dalam berbagai bidang. Karena fokus utama dari Kaizen adalah kontribusi

tiap individu untuk membuat perubahan atau inovasi yang berkelanjutan. Pengelolaan manajemen SDM menggunakan Kaizen dapat membentuk disiplin baru untuk mendorong seseorang agar bisa terus memperbaiki tempat ia bekerja. [5]

B. Landasan Hukum

1. Undang Undang Nomor 14 tahun 2015 pasal 1 tentang tugas utama pendidik
2. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2022 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah
5. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Standar Proses Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, Dan Jenjang Pendidikan Menengah

BAB II

TUJUAN RENCANA PENGEMBANGAN SEKOLAH

Tujuan dari Rencana Pengembangan Sekolah ini adalah:

1. Menjadi pedoman bagi Sekolah dalam program peningkatan mutu dengan resiko yang kecil
2. Menjadi pedoman bagi Guru dan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi lebih baik
3. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi yang baik antar pelaku Sekolah
4. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan serta berkelanjutan
5. Membuka seluruh jaringan komunikasi baik secara vertikal maupun horisontal

BAB III

ANALISIS PENDIDIKAN SAAT INI

A. Faktor Internal

Dalam pendidikan, Guru merupakan salah satu komponen yang terpenting. Oleh sebab itu peran guru sangat berpengaruh dalam kualitas Pendidikan. Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa banyak Guru yang kurang disiplin dan masih enggan untuk berubah menuju perubahan yang lebih baik. Kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas serta tanggung jawab.

1. Weaknesses (Kelemahan) lembaga :

Kelemahan adalah kondisi negatif dari internal yang dapat merendahkan penilaian suatu Sekolah. Kelemahan dapat diartikan juga sebagai kekurangan pada suatu Sekolah yang harus diminimalisir. Kelemahan yang ada pada lembaga adalah :

- a. Terdapat beberapa guru yang *mismatch*
Yakni mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Misalnya lulusan sarjana ekonomi mengajar anak usia dini
- b. Rendahnya produktivitas dan manajemen kerja Guru
Hal ini disebabkan karena etos kerja yang menurun
- c. Rasio siswa dan guru
Jumlah rata- rata murid dalam satu kelas adalah 13 anak dengan satu orang Guru. Jumlah tersebut sudah termasuk anak ABK dan tanpa adanya pendampingan atau guru *shadow*
- d. Fasilitas yang kurang memadai
Hal ini disebabkan oleh hambatan yang ada pada pelaksanaan administrasi. Yakni masalah dana serta keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh lembaga dalam memelihara sarana dan prasarana.

2. Strenghts (Kekuatan) lembaga :

Strenght atau kekuatan adalah beberapa keunggulan dari suatu lembaga atau sekolah. Suatu hal yang memiliki nilai positif jika dikembangkan dengan baik dan berkesinambungan. Hal- hal positif atau kekuatan yang ada pada lembaga adalah :

- a. Lokasi sekolah yang strategis
Lokasi sekolah dekat dengan pusat perbelanjaan, kafe, rumah sakit, perumahan serta sarana umum lainnya
- b. Keterlibatan aktif komite terkait kegiatan sekolah
Peran komite dalam mewadahi dan menyalurkan aspirasi untuk melahirkan kebijakan di sekolah
- c. Iklim sekolah yang kondusif
Hal ini ditandai dengan lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan saling menghargai keberagaman para peserta didik
- d. Muatan materi agama lebih banyak dari sekolah umum lainnya. Pada KB Permata Sunnah memakai dua kurikulum sekaligus. Yakni kurikulum Merdeka sesuai aturan pemerintah serta kurikulum kekhasan lembaga yang berpedoman pada Al Qur'an dan hadist. Diantaranya adalah tahsin, tahfidz, doa harian, bahasa arab, adab, fiqih, aqidah dan hadits pendek.

B. Faktor Eksternal

Kurangnya apresiasi serta pendampingan terhadap kinerja dan tugas Guru dari pihak lembaga ataupun atasan menyebabkan mereka kurang maksimal dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik. Guru merasa usaha dan jerih payahnya kurang dihargai ketika melaksanakan beban kerja yang begitu banyak. Sedangkan pihak atasan menuntut para Guru sebagai pengajar harus melaksanakan kewajibannya dengan cepat dan tepat. Dalam hal ini, pihak lembaga atau atasan pun kurang menindak tegas Guru yang melanggar aturan. Sangsi yang diterapkan dirasa kurang membuat perubahan terkait kedisiplinan dan tanggung jawab Guru.

1. Opportunities (Peluang) lembaga :

Peluang adalah kondisi eksternal saat ini yang menguntungkan bagi lembaga. Peluang yang ada pada lembaga adalah :

- a. Masyarakat yang semakin bijak dalam memilih pendidikan untuk anaknya. Hal ini menjadikan mereka menaruh minat besar pada lembaga pendidikan islam sebagai tempat sekolah bagi anaknya. Pertimbangan ini didasari karena muatan agama pada lembaga Pendidikan islam mempunyai porsi yang sepadan dengan materi umum
- b. Semakin meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap program PAUD guna menstimulasi perkembangan anak pra sekolah

- c. Adanya minat dari orangtua yang memiliki anak berkebutuhan khusus untuk bersekolah pada lembaga pendidikan islam
- d. Program dan kebijakan pemerintah yang mendukung sumber daya para pelaku pendidikan

2. Treaths (Ancaman) lembaga :

Ancaman adalah kondisi eksternal sekolah atau lembaga yang dapat mempengaruhi masa depan. Karena dapat mengancam keberhasilan dan keberlangsungan lembaga Pendidikan.

a. Derasnya pengaruh globalisasi

Anggapan bahwa kualitas layanan pendidikan islam terkesan lebih rendah dari layanan yang diberikan oleh pendidikan umum. Lembaga Pendidikan di desak untuk segera mencetak para guru atau pendidik yang cerdas, mandiri, kreatif, handal dan bertindak sopan. [6]

b. Sistem politik yang kurang stabil

Sistem politik yang kurang stabil dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara dapat menimbulkan masalah dalam kehidupan masyarakat yang nantinya juga mempengaruhi sistem pendidikan. Seperti perubahan kebijakan dalam pendidikan atau bergantinya kurikulum.

c. Tumbuhnya pemahaman sekularisme

Sekularisme adalah pemahaman yang memberikan kebebasan dalam hal beragama. Paham ini tentu sangat berpengaruh pada dunia pendidikan islam.

d. Persaingan antar lembaga Pendidikan

Merujuk fakta yang terjadi di lapangan terkait kompetisi antar lembaga pendidikan yang semakin atraktif dalam mempromosikan kelebihan serta nilai jualnya. Maka perlu adanya pengelolaan akan hal pemasaran yang melibatkan SDM. [7]

BAB IV

ANALISIS KONDISI DAN IDENTIFIKASI TANTANGAN NYATA PENDIDIKAN MASA DEPAN

Tantangan globalisasi yang harus dihadapi Guru pada masa mendatang adalah :

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan mendesak
2. Krisis moral siswa yang melanda Indonesia, akibat pengaruh IPTEK dan globalisasi yang mengakibatkan bergesernya nilai- nilai yang ada dalam masyarakat
3. Krisis sosial seperti kriminalitas, kekerasan, pengangguran dan kemiskinan yang terjadi pada masyarakat
4. Krisis identitas sebagai bangsa dan negara Indonesia

Tantangan Pendidikan masa depan yang akan dihadapi dapat dimulai dengan memperbaiki diri Guru terlebih dahulu. Karena kedepannya Guru dituntut untuk menjadi sosok manusia yang kreatif, inovatif, dinamis dan bermoral.

BAB V
VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN
SEKOLAH MASA DEPAN

A. Visi

Mewujudkan generasi muslim yang bertauhid, mandiri, cerdas dan cinta Al Qur'an

1. Bertauhid
Senantiasa mentaati perintah Allah dalam bertingkah laku maupun beribadah
2. Mandiri
Bertanggung jawab atas proses dan hasil belajarnya serta mampu meregulasi diri
3. Cerdas
Mampu mengolah informasi dan ide gagasan dalam bentuk ucapan, tingkah laku maupun suatu karya
4. Cinta Al Qur'an
Gemar membaca, menghafal serta memahami isi Al Qur'an sesuai metode UMMI

B. Misi

1. Menciptakan profil pelajar yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia serta rajin beribadah sesuai Al Qur'an dan sunnah sebagai landasan dasar
2. Meningkatkan mutu lulusan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek)
3. Mewujudkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan
4. Meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan generasi bermoral, kreatif, maju dan mandiri
5. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan
6. Menciptakan lingkungan sekolah sebagai tempat perkembangan intelektual, sosial, emosional, ketrampilan, dan pengembangan budaya lokal dalam kebhinekaan global

C. Tujuan

1. Melaksanakan kurikulum sesuai dengan kebijakan dinas Pendidikan dan KB Permata Sunnah
2. Membentuk karakter pembelajar sepanjang hayat berlandaskan profil Pelajar Pancasila sesuai pemahaman Al Qur'an dan Sunnah

3. Menghasilkan lulusan yang terampil dalam berpikir kritis, kreatif serta dapat mengembangkan bakat dan minatnya untuk menghasilkan prestasi di bidang akademik maupun non akademik
4. Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan keragaman potensi, minat dan bakat serta kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan kinestetik secara optimal sesuai dengan tingkat perkembangannya
5. Menghasilkan lulusan yang memiliki wawasan lingkungan dan mampu menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial

D. Strategi Pelaksanaan Sekolah Masa Depan

Budaya kaizen yang disusun dengan tepat dapat dibagi menjadi tiga segmen disesuaikan dengan tingkat kerumitan dan tingkat kaizen itu sendiri. Diantaranya ialah kaizen yang berorientasi pada manajemen, kaizen berorientasi pada kelompok dan kaizen berorientasi pada perseorangan atau individu. [8] Langkah pertama pada kaizen adalah melakukan siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act) sebagai sarana yang menjamin terwujudnya suatu kebijakan untuk memperbaiki atau meningkatkan standar SDM. [9] Beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh lembaga untuk meraih tujuan melalui pengembangan SDM berdasarkan Kaizen adalah :

1. Tahapan Perencanaan
 - a. Manajemen atau Kepala Sekolah membangun kesadaran para karyawan atau Guru akan adanya kebutuhan pengembangan sebagai bentuk untuk upgrade diri menjadi lebih baik
 - b. Melakukan komitmen bersama dengan menggandeng pihak internal dan pihak eksternal lembaga (komite, konsultan pendidikan, pihak yayasan dan tokoh Masyarakat ataupun pihak pemangku kepentingan lainnya)
 - c. Sekolah menyiapkan anggaran dana alokasi khusus untuk membiayai rencana pengembangan sekolah
 - d. Mengadakan program pelatihan serta pengembangan yang terus berlangsung sebagai usaha untuk mewujudkan potensi serta memotivasi para karyawan
 - e. Memberikan penghargaan guna memotivasi kinerja para karyawan
 - f. Mengadakan program kerja tanpa henti (berkesinambungan) bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja [10]
2. Pengorganisasian
 - a. Lembaga membuat great team yang terdiri dari orang- orang internal maupun eksternal. Para pelaku great team ini adalah orang- orang yang memiliki

pengalaman di bidang organisasi serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap lembaga sebagai Tim Pengembang Sekolah.

- b. Menentukan mekanisme kerja
- c. Mengatasi resistensi

Yakni beberapa orang yang menolak akan adanya perubahan pada kebijakan sekolah.

3. Penerapan atau pelaksanaan kaizen

Penerapan budaya kaizen di KB Permata Sunnah diawali dengan menstandarisasi para karyawan. Beberapa hal penting untuk distandarisasi antara lain standarisasi teknik/ metode kerja, waktu pengerjaan, dan urutan kerja. Dengan cara melakukan inovasi, kaizen dan maintenance. Disini pentingnya peran manajemen atau HRD untuk selalu mengecek, apakah suatu kesalahan yang dilakukan oleh karyawan merupakan dampak dari kesalahan proses atau standarisasi yang tidak diikuti. [11] Kepala Sekolah juga melakukan kegiatan briefing pada tiap pekan sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran terkait 5S. [12]

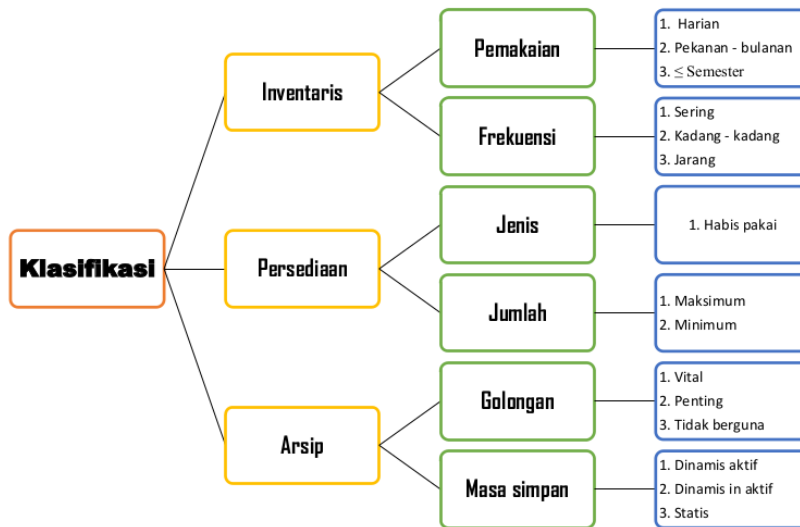


a. Seiri (Ringkas)

Ringkas adalah kegiatan mensortir item- item yang diperlukan dan tidak serta menghancurkan item – item yang tidak lagi digunakan. Pada praktiknya, karyawan harus menyingkirkan semua item- item yang tidak lagi diperlukan oleh Sekolah dan membuat peraturan untuk mencegah datangnya gangguan atau masalah di sumbernya. Misalnya, barang- barang yang telah rusak atau

habis masa pakainya.[13] Langkah awal dari penerapan Ringkas di Sekolah ini adalah mengklarifikasikan serta melabeli item – item berdasarkan jenisnya:

- 1) Inventaris : adalah barang – barang yang akan digunakan dalam jangka waktu lebih dari satu semester. Contohnya adalah meja, kursi, laptop, printer
- 2) Persediaan : adalah barang – barang yang akan dipakai dalam jangka waktu kurang dari satu semester. Contohnya adalah spidol, kertas, lem
- 3) Arsip : adalah kumpulan informasi atau dokumentasi yang terangkum dalam bentuk softfile maupun hardware.



b. Seiton (Rapi)

Rapi adalah kegiatan menata atau menaruh alat dan bahan sesuai dengan tempatnya agar mudah ditemukan kembali jika diperlukan. Hal ini mengharuskan tiap karyawan agar cepat memahami dimana, apa dan berapa banyak barang untuk mengurangi waktu pencarian. [14]

Manfaat dari penerapan Rapi di Sekolah adalah :

- 1) Peningkatan produktivitas kerja, karena dapat memangkas waktu serta menjadikan pekerjaan lebih cepat dan mudah
- 2) Pengurangan kecelakaan kerja, karena semua item – item tersimpan dan tertata dalam posisi yang aman dan ergonomis
- 3) Memudahkan kegiatan pembersihan

c. Seiso (Resik)

Resik yakni kegiatan membersihkan semua fasilitas dan area kerja dari penyimpangan kemudian mengembalikan ke kondisi dasarnya dengan cara mencari peluang perbaikan. Resik menargetkan agar setiap item pada area kerja dalam kondisi yang optimum dan terbebas dari sumber kontaminasi. Proses pembersihan dengan membuang yang tidak perlu, menyapu dan dipel agar kondisi area selalu terjaga dan barang-barang menjadi terawat. [15]

d. Seiketsu (Rawat)

Rawat adalah kegiatan pembersihan dan inspeksi standard yang sesuai dengan kondisi dasar area kerja (Sekolah) dengan cara terus memelihara dan mempertahankan tahapan kaizen yang telah dilaksanakan sebelumnya. Pihak atasan atau yang berwenang perlu melakukan inspeksi rutin untuk memastikan terlaksananya 3S yang sebelumnya telah dilakukan dengan cara checksheets setiap harinya. [16]

e. Shitsuke (Rajin)

Rajin adalah melakukan 4S dengan benar hingga menjadi suatu kebiasaan. Hal – hal yang harus ada untuk ketercapaian shitsuke adalah:

- 1) Adanya area penyimpanan barang sesuai klasifikasinya. Misal lemari atau wadah mainan sesuai dengan bentuknya
- 2) Terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan
- 3) Peraturan atau standar kerja yang telah ditentukan pihak lembaga ditaati oleh karyawan [17]

4. Monitoring dan evaluasi

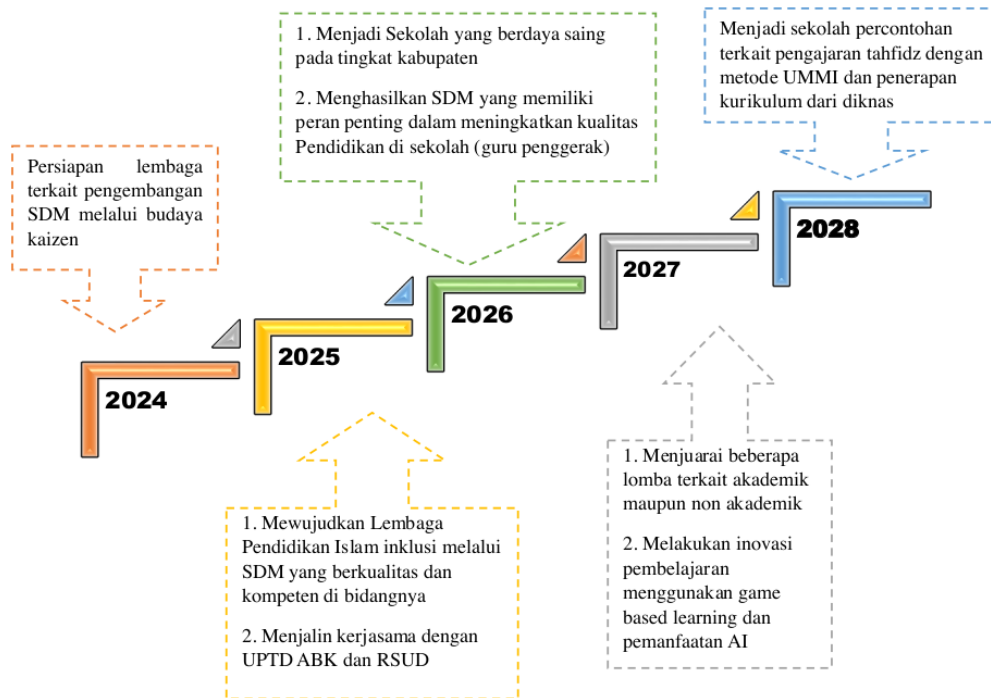
- a. Melakukan pengawasan sebagai bentuk pijakan untuk menilai realisasi di lapangan [18]
- b. Melakukan sistem penilaian yang berpotensi mengembangkan dan meningkatkan kerjasama antar karyawan dengan beberapa tahapan
 - 1) Menetapkan standar pengukuran
 - 2) Mengukur capaian
 - 3) Menganalisis apakah capaian sudah memenuhi dan sesuai dengan standar
 - 4) Mengambil Tindakan atau Solusi jika capaian kurang bahkan tidak memenuhi standar [19]

BAB VI

HASIL YANG DIHARAPKAN

Setelah mengikuti pelatihan 5R, para karyawan diharapkan dapat

1. Memahami konsep 5R dan manfaat penerapan 5S di Sekolah
2. Mendapatkan bekal untuk memulai penerapan 5S atau meningkatkan mutu penerapan
3. Membuat karyawan lebih disiplin dan memiliki etos kerja yang baik
4. Mempermudah kinerja karyawan untuk mencapai target lembaga dengan melakukan proses perbaikan secara terus- menerus [20]



DAFTAR PUSTAKA

- [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,” *Kementeri. 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 Musadieg, “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. Desiminasi 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.

IMPLEMENTASI BUDAYA KAIZEN PADA PENINGKATAN SDM DI KB PERMATA SUNNAH SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

bansm.kemdikbud.go.id

Internet Source

3%

2

repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

2%

3

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.iainpare.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%