

Pelatihan Prinsip Kaizen Dalam Upaya Eksistensi Perusahaan

Hibarkah Kurnia¹, Asep Arwan Sulaeman², Arif Nuryono³, Ade Nurul Hidayat⁴

¹Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pelita Bangsa
Email: hibarkah@pelitabangsa.ac.id

²Departemen Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Pelita Bangsa
Email: aseparwan@pelitabangsa.ac.id

³Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: arif.nuryono@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pelita Bangsa
Email: ade@pelitabangsa.ac.id

Diterima: 22 Maret 2024

Direvisi: 30 Maret 2024

Dipublikasikan: 1 April 2024

Abstrak

Era globalisasi memberikan dampak pada industri di seluruh dunia baik industri manufaktur maupun industri jasa. Persaingan global yang ketat merupakan salah satu dari berbagai tantangan yang dihadapi oleh produsen yang disebabkan oleh globalisasi. Akibatnya, perusahaan perlu melakukan inovasi untuk menjaga pasar tetap kompetitif. Salah satu strategi yang diterapkan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya adalah dengan menerapkan konsep Kaizen atau perbaikan berkelanjutan dalam organisasinya. Saat ini tidak semua perusahaan menerapkan prinsip Kaizen dikarenakan adanya kendala terkait sumber daya manusia dan investasi. Perusahaan tersebut belum menyadari adanya kekuatan prinsip Kaizen dalam eksistensi perusahaan sehingga perusahaan tersebut tinggal menunggu waktu untuk tidak beroperasi lagi. Pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pelatihan terkait penerapan prinsip Kaizen pada perusahaan manufaktur ataupun jasa dalam eksistensi perusahaan di era globalisasi. Metode yang digunakan pada pengabdian ini dengan melakukan pelatihan secara daring dan luring selama 1 hari. Pengabdian ini menemukan bahwa resistensi terhadap perubahan, kegagalan memotivasi karyawan, kurangnya pemahaman tentang jalur strategis perusahaan, dan kesulitan dalam mengelola perbaikan berkelanjutan merupakan tantangan dalam menerapkan Kaizen. Melalui penerapan pendekatan 5S, PDCA, DMAIC dan 3M yang mempunyai prinsip Kaizen atau perbaikan berkelanjutan dapat membuat perusahaan lebih menyadari dan peduli terhadap penerapan prinsip Kaizen. Sehingga dengan kekuatan prinsip Kaizen perusahaan dapat eksis dalam menjalankan operasionalnya dan dapat menghasilkan profit sesuai target perusahaan.

Kata Kunci: Eksistensi, Kaizen, Pelatihan, Perusahaan, Perbaikan Berkelanjutan

Abstract

The era of globalization has had an impact on industries throughout the world, both manufacturing and service industries. Tight global competition is one of the various challenges faced by manufacturers caused by globalization. As a result, companies need to innovate to keep the market competitive. One strategy implemented by many companies to increase their competitiveness is to apply the concept of Kaizen or Continuous Improvement (CI) in their organization. Currently, not all companies apply Kaizen principles due to obstacles related to human resources and investment. The company is not yet aware of the power of Kaizen principles in the company's existence, so the company is just waiting for the time to no longer operate. This service aims to provide training related to the application of Kaizen principles to manufacturing or service companies in the company's existence in the era of globalization. The method used in this service involves conducting online and offline training for 1 day. This study found that resistance to change, failure to motivate employees, lack of understanding of the company's strategic path, and difficulty in managing continuous improvement are challenges in implementing Kaizen. By implementing the 5S, PDCA, DMAIC, and 3M

approaches which have Kaizen principles or continuous improvement, companies can be more aware and concerned about the application of Kaizen principles. So that with the strength of Kaizen principles, companies can exist in carrying out their operations and can generate profits according to company targets

Keywords: *Company, Continuous Improvement, Existence, Kaizen, Training*

PENDAHULUAN

Era globalisasi memberikan dampak pada industri di seluruh dunia baik industri manufaktur maupun industri jasa. Persaingan global yang ketat merupakan salah satu dari berbagai tantangan yang dihadapi oleh produsen yang disebabkan oleh globalisasi (Kurnia, Irwati, et al., 2023; Makhmudah et al., 2021). Akibatnya, perusahaan perlu melakukan inovasi untuk menjaga pasar tetap kompetitif (Sudarmono et al., 2023). Salah satu strategi yang diterapkan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya adalah dengan menerapkan konsep Kaizen atau perbaikan berkelanjutan dalam organisasinya (Hardono et al., 2023). Filosofi Kaizen didasarkan pada pemahaman bahwa cara hidup manusia membutuhkan perbaikan yang konsisten. Oleh karena itu, cara terbaik untuk menyikapi peningkatan daya saing global adalah dengan melakukan perbaikan secara terus menerus dengan tujuan untuk mengurangi limbah (Jaqin et al., 2023).

Suatu organisasi pastinya harus mempunyai sebuah visi, misi dan moto perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Sebuah visi, misi dan moto tidak akan berhasil jika hanya sebuah semboyan perusahaan (Kurnia, Manurung, et al., 2023). Sehingga perlu adanya penerapan sebuah pendekatan *Quality-Cost-Delivery-Safety-Morale* (QCDSM). Pendekatan QCDSM merupakan parameter yang perlu dimasukkan dalam sebuah target perusahaan (Andre et al., 2018). Sehingga semua aktivitas perusahaan yang melibatkan operasional karyawan sampai ke atasannya dapat tercatat dalam sebuah target. Banyak metode yang dapat dijadikan acuan untuk laporan pencapaian perusahaan diantaranya *Key Performance Indicator* (KPI) (Kurnia, Jaqin, & Purba, 2022). KPI dapat berisikan parameter QCDSM menjadikan tantangan bagi setiap departemen yang berada pada perusahaan tersebut. Sementara target departemen dapat didelegasikan lagi kepada seluruh karyawannya dengan bentuk *Management by Objective* (MBO). MBO adalah alat ukur dari laporan pencapaian target setiap tahun secara personel dari masing masing karyawan (Sjarifudin, Kurnia, & Barita tambunan Maniur, 2023). Sehingga setiap karyawan dapat memberikan sumbangsuhnya terkait sistem saran atau ide yang dibuat dan diterapkan dalam mempermudah dan memperlancar pekerjaannya. Ide yang terlaksana disebut perbaikan atau Kaizen muncul dari karyawan yang memberikan laporan Kaizen kepada atasannya langsung (Rüttimann & Stöckli, 2016).

Kata Kaizen berasal dari dua kata dalam bahasa Jepang yaitu “Kai” yang berarti perubahan dan “zen” yang berarti menjadi lebih baik (Medinilla, 2014). Kaizen adalah filosofi Jepang yang mempromosikan perbaikan kecil yang dilakukan secara berkelanjutan. Perbaikan kecil tersebut melibatkan partisipasi semua orang dalam organisasi, dimulai dari manajemen teratas hingga karyawan tingkat bawah (Sjarifudin, Kurnia, Wiyatno, et al., 2023). Peningkatan jangka panjang dicapai dengan membuat karyawan bekerja secara bertahap menuju standar kerja yang lebih tinggi. Prinsip Kaizen bermula dari kedatangan orang Amerika Serikat bernama Edward Deming yang masuk ke Jepang dengan tujuan kuliah dan mengajar. Edward Deming adalah penemu *Total Quality Manajemen* (TQM) dan *Continous Improvement* (CI) Bersama temannya Joseph Juran. Strategi

Kaizen telah berhasil diterapkan oleh industri Jepang setelah Perang Dunia II (Imai, 1986). Kaizen digagas sebagai respon terhadap permasalahan yang dihadapi industri Jepang pasca Perang Dunia II, seperti keterbatasan sumber daya dan kesulitan mendapatkan bahan baku. Oleh karena itu, perusahaan Jepang mulai mencari cara untuk meningkatkan proses produksi mereka dengan meminimalkan waste dan mengoptimalkan efisiensi proses. Awalnya inisiatif Kaizen dipimpin oleh Perusahaan Otomotif Toyota dalam upaya untuk menjadi pemimpin otomotif global yang menekankan pada perubahan bertahap, solusi biaya rendah, pemberdayaan karyawan dan pengembangan organisasi yang mengadakan perbaikan terus-menerus dengan penekanan pada perbaikan proses daripada hasil (Imai, 1986).

Salah satu pendekatan terbaik yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah melalui *benchmarking*. Melalui *benchmarking*, perusahaan dapat mempelajari dan mengadopsi proses bisnis tertentu yang dianggap bermanfaat untuk kemudian diterapkan pada suatu organisasi (Kurnia, Jaqin, & Purba, 2022). Oleh karena itu, banyak kegiatan Kaizen, yang juga dikenal sebagai *Toyota Production System (TPS)*, dijadikan tolok ukur berdasarkan inisiatif yang dilakukan di Perusahaan Otomotif Toyota. Kaizen berfokus pada perubahan inkremental daripada perubahan radikal, sehingga setiap orang yang terlibat dalam kegiatan Kaizen dapat dengan mudah beradaptasi, untuk kemudian diformalkan ke dalam kegiatan rutin sehari-hari (Sousa Silva et al., 2019).

Konsep Kaizen diperkenalkan oleh Imai (1986) yang terdiri dari berbagai kegiatan perbaikan berkelanjutan yang juga dikenal sebagai payung Kaizen. Di bawah konsep payung Kaizen ini, berbagai kegiatan berlangsung seperti orientasi pelanggan, TQM, robotika, *Quality Control Circles (QCC)*, sistem saran, otomatisasi, disiplin di tempat kerja, *Total Preventive Maintenance (TPM)*, Kanban, Peningkatan kualitas, *Just-In-Time (JIT)*, nol cacat, produktivitas, dan pengembangan produk baru (Imai, 1986). Imai (1986) lebih lanjut menyatakan bahwa terdapat tiga pilar untuk menerapkan Kaizen, yaitu housekeeping, eliminasi waste, dan standardisasi. Menurut Womack dan Jones (2003), terdapat tujuh jenis waste yang harus dieliminasi, yaitu kelebihan produksi, transportasi, waktu tunggu, inventaris, pergerakan, pemrosesan berlebih, dan cacat (Kurnia & Hardi Purba, 2021). Untuk memastikan keberhasilan dalam menerapkan tiga pilar keberhasilan Kaizen, tiga faktor harus diperhatikan, yaitu manajemen visual, peran *supervisor*, dan pentingnya pelatihan dan menciptakan organisasi pembelajaran (Wiyatno & Kurnia, 2022).

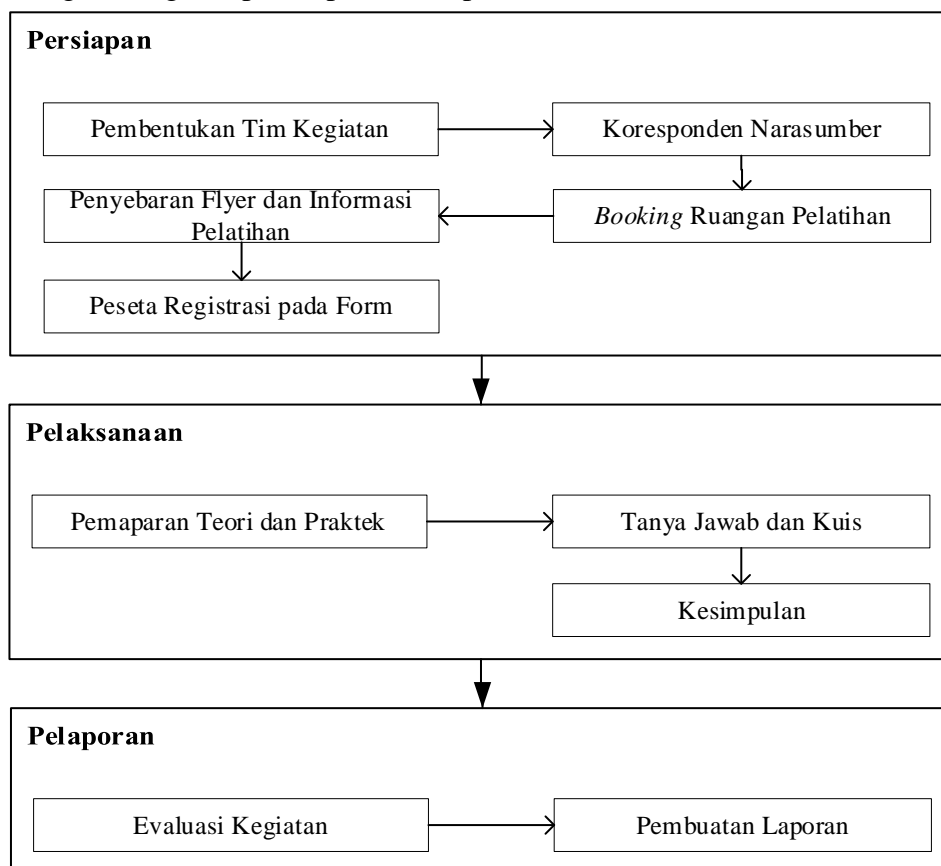
Saat ini tidak semua perusahaan menerapkan prinsip Kaizen dikarenakan adanya kendala terkait sumber daya manusia dan investasi. Perusahaan tersebut belum menyadari adanya kekuatan prinsip Kaizen dalam eksistensi perusahaan sehingga perusahaan tersebut tinggal menunggu waktu untuk tidak beroperasi lagi (Setyaningsih & Putri, 2015). Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini memberikan pencerahan dan pelatihan terkait pentingnya penerapan prinsip Kaizen pada sebuah perusahaan baik manufaktur ataupun jasa. PKM ini digagas dan difasilitasi oleh PT. Hanna Mitra Solusi (HMS) yang memberikan pelatihan secara daring dan luring. Batasan PKM kali ini terdiri dari pelatihan pendekatan 5S/5R, pendekatan *Plan-Do-Check-Action (PDCA)*, Pendekatan Muda-Mura-Muri atau Lean manufacturing dan Pendekatan *Define-Measure-Analyze-Improve-Control (DMAIC)*. Kebaruan makalah ini adalah mengintegrasikan prinsip Kaizen dengan beberapa pendekatan dan metode yang berkaitan dalam mengatasi permasalahan pada perusahaan. PKM ini

bertujuan untuk memberikan pelatihan terkait penerapan prinsip Kaizen pada perusahaan manufaktur ataupun jasa dalam eksistensi perusahaan di era globalisasi.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan judul “kekuatan Prinsip Kaizen Dalam Eksistensi Perusahaan”. Pelatihan ini dilaksanakan selama 1 hari yaitu pada bulan Maret 2024. Pelatihan dilaksanakan secara hybrid yaitu secara daring dan luring. Peserta daring dilaksanakan melalui aplikasi *Zoom Meeting*, sedangkan peserta luring dilaksanakan di ruang pelatihan PT. Hanna Mitra Solusi (HMS) yang beralamat di Jalan Dukuh Zamrud No.69 Blok S1, Padurenan, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat 17156. Peserta yang mengikuti pelatihan adalah karyawan, mahasiswa dan dosen dari berbagai Universitas. Kegiatan pelatihan ini mengundang instruktur dan narasumber dari Universitas Universitas Pelita Bangsa.

Pelatihan dilaksanakan selama 1 hari, agar peserta benar-benar memahami prinsip Kaizen melalui beberapa pendekatan yang cocok dalam setiap permasalahan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan membagi dua metode yaitu penyampaian dalam bentuk teori dan praktek pada penerapan prinsip Kaizen berupa karya ilmiah. Melalui cara ini, peserta diharapkan benar-benar paham dan menguasai materi diakhir kegiatan (Kurnia, Sulaeman, et al., 2023). Pelaksanaan kegiatan terbagi kedalam beberapa tahapan diantaranya persiapan, pelaksanaan dan pelaporan. Berikut penjelasan masing-masing tahapan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Langkah Pengabdian

a) Persiapan

Persiapan dimulai dengan membentuk tim panitia yang beranggotakan instruktur *training* dan *staff* PT. HMS. Setelah terbentuk, kemudian melakukan surat menyurat dengan mitra untuk mengundang narasumber dan instruktur pendamping (Kurnia, Putra, & Sjarifudin, 2022). Tahapan persiapan juga dilakukan dengan *booking* ruangan pelatihan serta memasang perangkat kegiatan. Seluruh peserta diwajibkan melakukan registrasi terlebih dahulu pada *flyer* yang sudah disiapkan dan akan masuk ke *Whats Up Group* (WAG).

b) Pelaksanaan

Pelaksanaan pelatihan dimulai dengan sambutan oleh panitia pelaksana dan dibuka oleh sambutan pimpinan PT. HMS. Setelah itu dilanjutkan dengan pemaparan teori dan praktik oleh Narasumber (Setyowati et al., 2023). Selama penjelasan oleh narasumber, pelaksanaan juga dilakukan diskusi tanya jawab oleh peserta, pengisian kuis berhadiah, dan pemberian simbolis pemenang hadiah dan sertifikat. Diakhir pelaksanaan, dilakukan foto bersama oleh narasumber dan seluruh peserta untuk dokumentasi kegiatan pelatihan baik daring dan luring.

c) Pelaporan

Setelah selesainya kegiatan pelatihan dilakukan penyusunan laporan oleh panitia dan narasumber. Peserta yang meminta sertifikat keikutsertaan, modul materi dan rekaman disediakan *form* permintaan dan membayar biaya percetakan secara elektronik sebesar Rp. 25.000. Selain itu, seluruh peserta mengisi *form* evaluasi selama mengikuti kegiatan pelatihan agar pelatihan berikutnya dapat diperbaiki (Amna et al., 2022). Selesainya kegiatan juga dilakukan pembuatan luaran artikel untuk dipublikasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat dimulai dengan menyusun *rounddown* pelaksanaan kegiatan pelatihan. Pelatihan dilaksanakan selama 1 hari agar peserta diharapkan benar-benar paham dan menguasai materi dan penerapannya. Berikut *rounddown* kegiatan pelatihan prinsip Kaizen dalam eksistensi perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. *Rounddown* Pelatihan

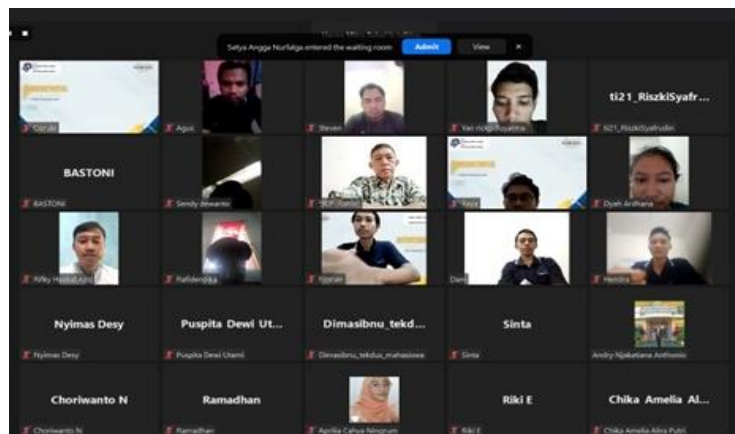
No	Kegiatan	PIC
1	Pembukaan dan sambutan oleh panitia dan pimpinan PT. HMS	Ibnu Shaleh, ST, MT Dr. Choesnul Jaqin, MSc
2	Pemandu acara (<i>moderator</i>)	Wituma, ST
3	Pemaparan teori	Hibarkah Kurnia, S.ST, MT
4	Praktik penerapan Kaizen pada karya ilmiah	Hibarkah Kurnia, S.ST, MT
5	Penutupan	Wituma, ST

Berdasarkan Tabel 1 bahwa *rounddown* acara sangatlah penting untuk mengatur kegiatan baik waktu dan penanggung jawab kegiatan (Bungai & Arthur, 2021). Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara daring dengan aplikasi Zoom Meeting dan luring di ruang pelatihan PT. HMS. Peserta yang hadir sebanyak 47 orang dengan rincian berasal dari karyawan perusahaan dan Fakultas Teknik

meliputi Program Studi Arsitektur, Teknik Sipil dan Teknik Industri. Berikut bukti kehadiran peserta luring dapat dilihat pada Gambar 2 dan peserta daring dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 2. Kehadiran Peserta Luring



Gambar 3. Kehadiran Peserta Daring

Kegiatan pelatihan ini dimulai dengan pemaparan materi terkait hubungan antara visi misi moto perusahaan dengan pendekatan QCDSM dan metode KPI. KPI merupakan sebuah metode pelaporan pencapaian dari prinsip Kaizen yang diterapkan di dalam tubuh perusahaan. Sementara itu prinsip Kaizen dalam perusahaan dapat diterapkan dengan pendekatan 5S, PDCA, DMAIC dan 3M. Secara teori sudah dipaparkan terkait dari beberapa pendekatan yang digunakan dalam prinsip Kaizen.

a) Pendekatan 5S

Pendekatan 5S berasal dari Bahasa Jepang terdiri dari Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke (5S). Seiri artinya membereskan tempat kerja (*Sort*), Seiton adalah menyimpan dengan teratur (*Straighten*), Seiso ialah memelihara tempat kerja supaya tetap bersih (*Shine*), Seiketsu yaitu kebersihan pribadi (*Standardize*), dan Shitsuke yakni disiplin dengan selalu mentaati prosedur di tempat kerja (*Sustain*). Sementara untuk Bahasa Indonesianya terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin disebut 5R. Prinsip Kaizen dibuat oleh karyawan berdasarkan pekerjaan sehari-hari dimana terdapat ketidak efektifan dan tidak adanya nilai tambah dari pemborosan kerja (Mukhtar & Muhajir, 2020). Sehingga pendekatan yang paling sesuai dari itu yaitu pendekatan 5S, dimulai dengan Seiri yaitu pemilihan dan pemberesan tempat kerja. Adapun hubungan antara 5S dalam bentuk grafik

dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Pendekatan 5S

b) Pendekatan PDCA

Setiap aktivitas usaha yang kita lakukan perlu dilakukan dengan prosedur yang benar guna mencapai tujuan yang kita harapkan, oleh karena itu pendekatan PDCA harus dilakukan terus menerus (Sjarifudin & Kurnia, 2022). Adapun hubungan setiap tahapan proses secara berkesinambungan dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Pendekatan PDCA

c) Pendekatan DMAIC

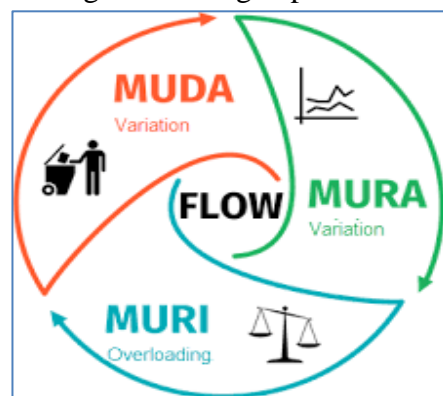
Suatu pendekatan yang bertujuan untuk menghilangkan defect dan meningkatkan kualitas yang berkaitan dengan metrik bisnis (Kurnia et al., 2021; Kurnia, Jaqin, & Manurung, 2022). Adapun hubungan antar tahapan proses dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Pendekatan DMAIC

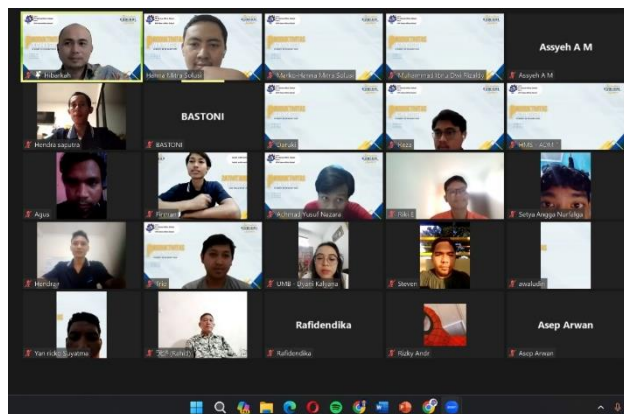
d) Pendekatan 3M

MUDA diartikan sebagai kegiatan tak bernilai tambah (limbah), MURA adalah ketimpangan proses produksi atau bervariasi, dan MURI berarti Pembebanan yang berlebihan pada sumber daya. Pendekatan 3M ini dapat digambarkan pada delapan jenis pemborosan yang terjadi selama pada perusahaan. Adapun delapan pemborosan tersebut diantaranya produksi *over/under*, penantian, pengangkutan yang tidak perlu, pemrosesan *over/under*, persediaan berlebih, gerak yang tidak perlu, cacat, dan kreativitas anggota tim yang tidak terpakai (Kurnia, Budi, et al., 2023; Kurnia, Setiawan, & Hernadewita, 2022). Adapun hubungan 3M dengan pemborosan dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Pendekatan 3M

Setelah pemaparan teori dan praktek, selanjutnya dilakukan diskusi tanya jawab terhadap para peserta. Sesi ini terdapat macam-macam pertanyaan yang mengenai keuntungan, kendala dan permulaan dalam penerapan prinsip kaizen untuk perusahaan. Selain itu, terdapat juga pertanyaan terkait metode yang harus dipakai pada pendekatan DMAIC yang cocok untuk bahan karya ilmiahnya. Sebagian peserta pula ikut serta aktif dalam tahap tanya jawab yang berkaitan dengan prinsip Kaizen baik melalui *chat Zoom Meeting* ataupun langsung bertanya. Keaktifan peserta pada diskusi tanya jawab dapat dilihat pada Gambar 8 dan buku panitia dan narasumber dapat dilihat pada Gambar 9.



Gambar 8. Keaktifan Peserta Pelatihan



Gambar 9. Panitia dan Narasumber Pelatihan

Berdasarkan Gambar 8 bahwa diskusi diberikan selama 30 menit dan peserta ada yang bertanya langsung ataupun tidak langsung dengan menulis pertanyaan pada kolom pesan *Zoom Meeting*. Sesi diskusi tanya jawab sangat ditunggu-tunggu oleh peserta yang sudah menyimak pemaparan teori, sehingga peserta akan bertanya sesuai dengan pendapat dan pemikirannya (Turnip & Cendana, 2021). Sebanyak 2 peserta yang bertanya langsung dan ada 3 peserta yang bertanya secara tidak langsung. Kesemua pertanyaan dapat dijawab dan disiskusikan secara bersama-sama dan peserta merasa senang dengan adanya pelatihan tersebut. Gambar 9 adalah bukti bahwa panitia dan narasumber sudah bekerja sama dalam menyukseskan pelatihan prinsip Kaizen ini dan mengkoordinasikan antara instansi perusahaan dengan Universitas.

Pada bagian pembahasan ini akan dibahas terkait hasil pengabdian kepada masyarakat yang sudah dilaksanakan selama 1 hari penuh dengan target peserta adalah karyawan perusahaan dan mahasiswa Teknik serta dosen Teknik. Setelah dilakukan penghitungan peserta yang hadir sebanyak 47 orang yang terdiri dari 4 orang secara luring dan 43 orang secara daring. Diskusi prinsip Kaizen ini memang baru dilakukan pada kalangan eksternal pada karyawan perusahaan, mahasiswa dan dosen Fakultas Teknik. Selama ini memang karyawan perusahaan, mahasiswa dan dosen lebih diarahkan untuk belajar mandiri untuk pengenalan prinsip Kaizen lewat media social dan publikasi pada jurnal lain yang menggunakan prinsip Kaizen. Sehingga setelah pelatihan diharapkan semua karyawan, mahasiswa dan dosen dapat terbiasa memahami prinsip kaizen untuk penerapannya pada perusahaan.

Tahap akhir kegiatan pelatihan yaitu peserta melakukan pengisian *form* evaluasi keikutsertaan pelatihan melalui *google form*. *Form* tersebut terdapat evaluasi hasil pelaksanaan pelatihan. Secara umum, pelaksanaan pelatihan/pelatihan sangat bagus. Berikut persentase kepuasan hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Kegiatan Pelatihan

No	Parameter	Ya	Tidak
1	Materi pelatihan yang dilakukan secara daring dan luring ini membuka wawasan pemikiran	93,3%	6,7%
2	Materi pelatihan menambah ilmu pengetahuan secara umum	93,3%	6,7%
3	Materi pelatihan meningkatkan pemahaman pentingnya prinsip Kaizen pada perusahaan	90,0%	10,0%
4	Materi pelatihan membantu mengatasi masalah dalam tubuh perusahaan	93,3%	6,7%

No	Parameter	Ya	Tidak
5	Materi pelatihan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam menerapkan prinsip Kaizen	93,3%	6,7%
6	Kegiatan pelatihan perlu dilakukan secara berkesinambungan	98,0%	2,0%
7	Waktu pelaksanaan pelatihan perlu diperpanjang	60,0%	40,0%

SIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan oleh PT HMS dan Fakultas Teknik melalui pelatihan ini berjalan dengan sangat baik. Seluruh peserta antusias baik peserta luring maupun daring. Kegiatan ini dilakukan melalui pelatihan secara *hybrid*. Peserta terbagi menjadi dua bagian yaitu daring secara daring dan luring di ruang seminar. Sasaran kegiatan ini khususnya adalah karyawan perusahaan, mahasiswa, dan dosen. Hasil Pengabdian kepada Masyarakat ini memberikan manfaat kepada seluruh peserta dan memberikan wawasan yang pending dalam menerapkan prinsip Kaizen pada perusahaan. Adapun simpulan yang dapat disampaikan diantaranya: Kaizen memiliki inti konsep bekerja cerdas bukan bekerja keras Kaizen sangat meminimalisir pemborosan dalam berbagai sektor. Kaizen bukan jalan pintas melainkan proses yang berjalan secara terus menerus untuk menciptakan hasil yang diinginkan. Kaizen berawal dari sistem saran individu yang dikoordinir sama atasan agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai. Kaizen juga diperlukan untuk mengurangi pemborosan yang merupakan bagian dari pangkal masalah dalam sebuah perusahaan. Kaizen untuk peningkatan kualitas, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Proses bisnis yang lebih efisien sehingga membawa perusahaan akan sustainability dalam menjalankan operasionalnya. PKM ini mempunyai saran kedepannya lebih ditambah lagi waktunya dikarenakan prinsip Kaizen ini memiliki beberapa pendekatan dan mempunyai banyak metode yang disesuaikan dengan permasalahan yang terjadi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada PT. Hanna Mitra Solusi (HMS) dan Fakultas Teknik Universitas Pelita Bangsa (UPB) yang telah mendanai dan menyelenggarakan kegiatan ini. Terima kasih kepada Unit Pelatihan Teknik Industri PT. HMS yang telah mendukung kegiatan ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amna, F., Rizki, S., Kholilah, U., Sholihah, R. A., & Adinugraha, H. H. (2022). Sosialisasi Pembuatan Laporan Keuangan Kegiatan Pkk Di Desa Pesaren. *Jurnal Pengabdian Pelitabangsa*, 3(2), 41–48.
- Andre, S., Mokh, S., & Rita, M. S. (2018). Development of QCDSM-Based Products for Increasing Competitive Advantage Case Study of Tenun Ikat SME Kota Kediri. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 3(5), 217–226. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2018-35004>
- Bungai, J., & Arthur, R. (2021). *Evaluasi Pembelajaran untuk Sekolah Kejuruan* (Issue June).
- Hardono, V., Dewa, P. K., & Kurnia, H. (2023). Analisa Pemilihan Pemasok Tanah Liat Dalam Perbaikan Kualitas Pada UMKM Kerajinan Gerabah. *J@Ti Undip*, 18(43), 190–201. <https://doi.org/10.14710/jati.18.3.190-201>

- Imai, M. (1986). *Prinsip of Kaizen*.
- Jaqin, C., Kurnia, H., Purba, H. H., Molle, T. D., & Aisyah, S. (2023). Lean Concept to Reduce Waste of Process Time in the Plastic Injection Industry in Indonesia. *Nigerian Journal of Technological Development*, 20(2), 73–82. <https://doi.org/10.4314/njtd.v18i4.1396>
- Kurnia, H., Budi, K., & Zy, A. T. (2023). Combination of Lean Thinking and A3 Problem-Solving Methods to Reduce the Cost of Purchasing Cleaning Agents in the Paint Industry in Indonesia Abstrak. *Sinergi*, 5(July), 1–12. <https://doi.org/10.22441/sinergi.2024.1.011>
- Kurnia, H., & Hardi Purba, H. (2021). A Systematic Literature Review of Lean Six Sigma in Various Industries. *Journal of Engineering and Management in Industrial System*, 9(2), 19–30. <https://doi.org/10.21776/ub.jemis.2021.009.002.3>
- Kurnia, H., Irwati, D., Makmudah, S., & Sofani, I. (2023). Production Control Using the Kanban System in the Manufacturing Industry in Indonesia : Systematic Literature Review International Conference International Conference. *1st Pelita International Conference*, 01(01), 46–59. [volhttps://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/pic](http://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/pic)
- Kurnia, H., Jaqin, C., & Manurung, H. (2022). Implementation of the DMAIC Approach for Quality Improvement in the Elastic Tape Industry. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 17(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jati.17.1.40-51>
- Kurnia, H., Jaqin, C., & Purba, H. H. (2022). Quality Improvement with the DMAIC Approach Using the Implementation of Benchmarking and KPI Methods. *Industrial Engineering and Operations Management (IEOM)*, 2(9), 2122–2133. <http://ieomsociety.org/proceedings/2021indonesia/400.pdf>
- Kurnia, H., Jaqin, C., Purba, H. H., & Setiawan, I. (2021). Implementation of Six Sigma in the DMAIC Approach for Quality Improvement in the Knitting Socks Industry. *Tekstilvemuhendis*, 28(124), 269–278. <https://doi.org/10.7216/1300759920212812403>
- Kurnia, H., Manurung, H., Suhendra, S., & Juliantoro, K. B. (2023). Implementation of Lean Service Approaches to Improve Customer Satisfaction and Sustainability of Health Equipment Procurement Process at Hospitals. *Quality Innovation Prosperity*, 15(3), 1–17. <https://doi.org/10.12776/QIP.V27I3.1875>
- Kurnia, H., Putra, A. S., & Sjarifudin, D. (2022). Pendampingan Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Operator Forklift Terhadap fasilitas Perusahaan Pada bagian Warehouse. *Jurnal Pengabdian Pelitabangsa*, 3(02), 81–89. <https://doi.org/10.37366/jabmas.v3i02.1541>
- Kurnia, H., Setiawan, I., & Hernadewita. (2022). Integrasi Lean dan Green Manufacturing Untuk mengurangi Pemborosan Proses dan Limbah Kertas Rekrutmen Karyawan Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 11(2), 145–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.26593/jrsi.v11i2.5608>
- Kurnia, H., Sulaeman, A. A., Setiawan, I., Nuryono, A., & Herindiyati, H. (2023). Peningkatan Keterampilan Author dan Reviewer Dalam Publikasi Karya Ilmiah Melalui Pelatihan Implementasi Open Journal System (OJS) 3. *JLP: Jurnal Lentera Pengabdian*, 1(4), 452–461. <https://doi.org/10.59422/lp.v1i04.230>
- Makmudah, S., Pratama, R. A., Kurnia, H., Zakaria, N. F., & Nurdin, A. (2021). Perancangan Sistem Kerja di Berbagai Industri Manufaktur: Kajian Literature Review. *Jurnal Teknik Industri*, 2(1),

- 51–57. <https://doi.org/10.37366/JUTIN0302.8392>
- Medinilla, Á. (2014). Agile Kaizen: Managing continuous improvement far beyond retrospectives. In *Agile Kaizen: Managing Continuous Improvement Far Beyond Retrospectives*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/9783642-549915>
- Mukhtar, M. N. A., & Muhajir, M. A. (2020). Application of the Kaizen 5S Method for the layout of the Warehouse Section. *Journal of Applied Industrial Engineering-University of PGRI Adi Buana*, 03(2), 78–85. <https://doi.org/0.36456/tibuana.3.01.2193.1-7>
- Rüttimann, B. G., & Stöckli, M. T. (2016). Going beyond Triviality: The Toyota Production System—Lean Manufacturing beyond Muda and Kaizen. *Journal of Service Science and Management*, 09(02), 140–149. <https://doi.org/10.4236/jssm.2016.92018>
- Setyaningsih, S., & Putri, R. C. (2015). Implementation of Lean Tools (Kaizen and 5S) in Stainless Steel Japanese Company Through Innovation. *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, VII(3), 342–350.
- Setyowati, R., Nenda, N., Juariah, S., Muktiali, S., & Achmad, Y. (2023). Pelatihan Menulis Naskah Drama Menggunakan Cerita Islami bagi Siswa SMPIT Armaniyah. *Lentera Pengabdian*, 1(03), 314–319. <https://doi.org/10.59422/lp.v1i03.80>
- Sjarifudin, D., & Kurnia, H. (2022). The PDCA Approach with Seven Quality Tools for Quality Improvement Men's Formal Jackets in Indonesia Garment Industry. *Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI)*, 24(2), 159–176. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.7711>
- Sjarifudin, D., Kurnia, H., & Barita tambunan Maniur, E. (2023). Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Kajian. *Journal of Industrial and Engineering System (JIES)*, 4(1), 47–57.
- Sjarifudin, D., Kurnia, H., Wiyatno, T. N., & Adriansyah, P. N. A. (2023). Pendampingan Dalam Upaya Pengurangan Cacat Jahitan Produk Jaket Pada Bagian Sewing Di Pabrik Garmen. *Jurnal Pengabdian Pelitabangsa*, 4(April), 15–25.
- Sousa Silva, R., Barbosa de Alencar, D., Tregue Costa, A. P., & Estanislau Sanches, A. (2019). Kaizen Philosophy Application as Production Standardization and Process Optimization. *International Journal for Innovation Education and Research*, 7(11), 808–816. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol7.iss11.1936>
- Sudarmono, S., Kurnia, H., Wahyuni, A. D., Adistyani, N., & Selaeman, A. A. (2023). Penggunaan Material Logam di Berbagai Industri Manufaktur Indonesia: Sistematis Kajian Literatur. *Industry Xplore*, 8(1), 220–228. <https://doi.org/10.36805/teknikindustri.v8i1.5098>
- Turnip, S. M. A., & Cendana, W. (2021). Implementasi Model Flipped Classroom Menggunakan Metode Diskusi Pada Pelajaran Matematika Sekolah Dasar. *Pedagogik*, IX(1), 27–33.
- Wiyatno, T. N., & Kurnia, H. (2022). Increasing Overall Equipment Effectiveness in the Computer Numerical Control Lathe Machines Using the Total Productive Maintenance Approach. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 15(2), 284–292. <https://doi.org/10.31315/opsi.v15i1.7284>