
Analisis Penerapan Model Kaizen Dan Rekayasa Ulang Bisnis Untuk Meningkatkan Kinerja pada PT. SCHNEIDER

Wira Syuhada

wirasyuhadaustadz@gmail.com

Abstrak

Faktor fundamental, radikal, dan proses bisnis berkontribusi nyata terhadap perencanaan rekayasa ulang bisnis di mana proses memiliki kontribusi paling nyata. Faktor komitmen dan komposisi berkontribusi nyata terhadap pengerjaan bisnis dan infrastruktur menempati kontribusi paling nyata terhadap pengerjaan bisnis. Faktor individu, kelompok, dan social berkontribusi nyata terhadap pengawasan bisnis dan kelompok menempati kontribusi paling nyata terhadap pengawasan. Perencanaan rekayasa ulang bisnis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendidikan di mana setiap peningkatan perencanaan dengan 1 unit akan meningkatkan pengawasan dengan 0,39 point. Perencanaan rekayasa ulang bisnis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengerjaan bisnis dengan koefisien regresi sebesar 0,32 di mana setiap peningkatan Perencanaan rekayasa ulang bisnis dengan 1 unit akan meningkatkan pengelolaan dengan 0,32 unit. Perencanaan rekayasa ulang bisnis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis, di mana setiap peningkatan 1 unit perencanaan akan meningkatkan kinerja secara langsung dengan 0,24 unit. Sementara itu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja perusahaan dengan 0,24 unit. Penelitian ini menemukan pula bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan pengelolaan dengan 1 unit akan meningkatkan kinerja dengan 0,24 unit.

Kata kunci: Analisis Penerapan, Model Kaizen, Dan Rekayasa Ulang Bisnis Dalam Meningkatkan Kinerja.

Abstract

Fundamental, radical factors and business processes contribute significantly to business reengineering planning where processes have the most significant contribution. The factors of commitment and composition contribute significantly to business work and infrastructure has the most significant contribution to business operations. Individual, group and social factors contribute significantly to business supervision and groups occupy the most significant contribution to supervision. Business reengineering planning has a positive and significant effect on education where every increase in planning by 1 unit will increase supervision by 0.39 points. Business reengineering planning also has a positive and significant effect on business work with a regression coefficient of 0.32 where each increase in business reengineering planning with 1 unit will increase management by 0.32 units. Business reengineering planning also has a positive and significant effect on business performance, where every increase of 1 planning unit will increase performance directly by 0.24 units. Meanwhile, training has a positive and significant effect on performance, where each increase in supervision will increase company performance by 0.24 units. This study also found that education has a positive and significant effect on performance, where each increase in management by 1 unit will increase performance by 0.24 units

Keywords: Application Analysis, Kaizen Model, and Business Re-engineering in Improving Performance.

1. Pendahuluan

Schneider Electric adalah perusahaan Prancis yang didirikan oleh dua bersaudara pada tahun 1836. Pada awal abad ke-20, Schneider dan Cie bekerja sama dengan Westinghouse Systems sebagai grup yang bergerak di bidang elektrik. Dari situ mereka membuat motor elektrik dan lokomotif. Setelah Perang Dunia II bisnis peralatan perang mulai ditinggalkan dan beralih ke pekerjaan teknik elektrik, besi serta baja. Pada tahun 1981, Grup Schneider terpecah, fokus di elektrik dan pengontrolan industri. Hal ini diikuti strategi akuisisi Telemecanique (1988), Square D (1991), Merlin Gerin (1992), dan APC (2007). Merek-merek itulah yang menjadi produk andalan yang ditawarkan perusahaan. Tahun 1999, Groupe Schneider berganti nama menjadi Schneider Electric. Kaizen berasal dari bahasa Jepang yang artinya "perbaikan", atau "perubahan yang lebih baik" mengacu pada filosofi atau praktek yang fokus pada perbaikan terus-menerus dari proses dalam manufaktur, teknik, pengembangan permainan, dan manajemen bisnis. Ketika digunakan dalam arti bisnis dan diterapkan pada tempat kerja, kaizen adalah kegiatan yang terus meningkatkan semua fungsi, dan melibatkan semua karyawan dari CEO kepada para pekerja perakitan. Kaizen adalah proses sehari-hari, tujuan yang melampaui peningkatan produktivitas sederhana. Ini juga merupakan proses yang, jika dilakukan dengan benar, humanizes tempat kerja, menghilangkan terlalu kerja keras ("muri"), dan mengajarkan orang bagaimana untuk melakukan eksperimen pada pekerjaan mereka dengan menggunakan metode ilmiah dan cara belajar untuk menemukan dan menghilangkan pemborosan dalam bisnis proses. Secara keseluruhan, proses menunjukkan pendekatan manusiawi kepada para pekerja dan untuk meningkatkan produktivitas: "Idenya adalah untuk memelihara sumber daya manusia perusahaan sebanyak itu adalah untuk memuji dan mendorong partisipasi dalam kegiatan kaizen." Implementasi yang berhasil membutuhkan "partisipasi pekerja dalam perbaikan".

Orang-orang di semua tingkat organisasi berpartisipasi dalam kaizen, dari CEO sampai ke staf kebersihan, serta stakeholder eksternal ketika berlaku. Format untuk kaizen bisa individu, saran sistem, kelompok kecil, atau kelompok besar. Di Toyota, biasanya sebuah perbaikan lokal dalam area workstation atau lokal dan melibatkan kelompok kecil dalam meningkatkan pekerjaan di lingkungan mereka sendiri dan produktivitas. Kelompok ini sering dipandu dalam proses kaizen oleh pengawas garis, kadang-kadang ini adalah peran kunci pengawas garis itu. Kaizen pada skala yang luas lintas departemen di perusahaan, menghasilkan manajemen kualitas total, dan membebaskan manusia melalui upaya peningkatan produktivitas dengan menggunakan mesin dan daya komputasi. Sementara kaizen (di Toyota) biasanya memberikan perbaikan kecil, budaya terus-menerus perbaikan kecil selaras dan hasil standarisasi hasil besar dalam bentuk peningkatan senyawa produktivitas. Filosofi ini berbeda dari "komando dan kontrol" program peningkatan pertengahan abad kedua puluh. Metodologi Kaizen termasuk membuat perubahan dan hasil pemantauan, kemudian menyesuaikan. Skala besar pra-perencanaan dan penjadwalan proyek yang luas akan diganti dengan percobaan kecil, yang dapat dengan cepat diadaptasi sebagai perbaikan baru yang disarankan.

Dalam penggunaan modern, dirancang untuk mengatasi isu tertentu selama seminggu dan disebut sebagai "kaizen blitz" atau "acara kaizen". Ini adalah terbatas dalam ruang lingkup, dan isu-isu yang muncul dari mereka biasanya digunakan dalam blitzes kemudian. Setelah Perang Dunia II, untuk membantu mengembalikan Jepang, pasukan pendudukan Amerika mendatangkan ahli Amerika untuk membantu membangun kembali industri Jepang, sedangkan Bagian Sipil Komunikasi (CCS) mengembangkan Program Pelatihan Manajemen yang mengajarkan metode kendali statistik sebagai bagian dari materi secara keseluruhan. Kursus

ini dikembangkan dan diajarkan oleh Homer Sarasohn dan Charles Protzman di 1949-50. Sarasohn W. Edwards Deming yang disarankan untuk pelatihan lebih lanjut dalam Metode Statistik. Bagian Ekonomi dan Ilmiah (ESS) kelompok juga bertugas meningkatkan keterampilan manajemen Jepang dan Edgar McVoy berperan dalam membawa Lowell Mellen ke Jepang untuk benar menginstal Pelatihan Dalam Industri (TWI) program tahun 1951. Sebelum kedatangan Mellen pada tahun 1951, kelompok ESS memiliki sebuah film pelatihan untuk memperkenalkan tiga TWI "J" program (Instruksi Pekerjaan, Metode Kerja dan Hubungan Kerja) --- film ini berjudul "Peningkatan 4 Langkah" (Kaizen Eno Yon Dankai). Jadi pengenalan asli "Kaizen" ke Jepang. Untuk pengenalan, perintis, dan implementasi Kaizen di Jepang, Kaisar Jepang dianugerahi Medali Orde-2 dari Harta Suci kepada Dr Deming pada tahun 1960.

Akibatnya, Uni Sains Jepang dan Rekayasa (juse) melembagakan Hadiah Deming tahunan untuk prestasi dalam kualitas dan keandalan produk. Pada tanggal 18 Oktober 1989, juse dianugerahi Hadiah Deming ke Florida Power & Light Co (FPL), yang berbasis di AS, atas prestasi luar biasa dalam proses dan manajemen pengendalian mutu. FPL adalah perusahaan pertama di luar Jepang untuk memenangkan Hadiah Deming. Proses bisnis re-engineering adalah analisis dan desain alur kerja dan proses dalam sebuah organisasi. Menurut Davenport (1990) suatu proses bisnis adalah seperangkat tugas secara logis terkait dilakukan untuk mencapai hasil bisnis yang ditetapkan. Re-engineering merupakan dasar untuk perkembangan terakhir banyak dalam manajemen. Tim lintas fungsional, misalnya, telah menjadi populer karena keinginan untuk kembali insinyur tugas fungsional terpisah menjadi lengkap lintas fungsional proses. [Kutipan diperlukan] Selain itu, banyak terakhir perkembangan sistem informasi manajemen bertujuan untuk mengintegrasikan beberapa macam fungsi bisnis. Perencanaan sumber daya perusahaan, manajemen rantai suplai, pengetahuan sistem manajemen, groupware dan kolaborasi sistem, Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan manajemen hubungan pelanggan. Proses bisnis re-engineering juga dikenal sebagai desain ulang proses bisnis, transformasi bisnis, atau manajemen bisnis proses perubahan. Proses bisnis re-engineering (BPR) mulai sebagai suatu teknik sektor swasta untuk membantu organisasi fundamental memikirkan kembali bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka untuk secara dramatis meningkatkan layanan pelanggan, mengurangi biaya operasional, dan menjadi pesaing kelas dunia.

Sebuah stimulus kunci untuk re-engineering telah menjadi pembangunan berkelanjutan dan penyebaran sistem informasi yang canggih dan jaringan. Memimpin organisasi menjadi lebih berani dalam menggunakan teknologi ini untuk mendukung proses bisnis yang inovatif, daripada penyulingan cara saat melakukan pekerjaan. Reengineering bimbingan dan hubungan Proses Misi dan Pekerjaan untuk Teknologi Informasi. Business Process Re-engineering (BPR) pada dasarnya pemikiran ulang dan merancang ulang secara radikal sumber daya yang ada organisasi. BPR, bagaimanapun, adalah lebih dari sekedar improvisasi bisnis, yang merupakan suatu pendekatan untuk merancang ulang cara kerja dilakukan untuk lebih mendukung misi organisasi dan mengurangi biaya. Reengineering dimulai dengan penilaian tingkat tinggi misi organisasi, tujuan strategis, dan kebutuhan pelanggan. Pertanyaan dasar diminta, seperti "Apakah misi kami perlu didefinisikan ulang Apakah tujuan strategis kami sejalan dengan misi ini. Siapa pelanggan kita.

Suatu organisasi mungkin menemukan bahwa itu beroperasi pada asumsi dipertanyakan, khususnya dalam hal kebutuhan dan keinginan pelanggan. Hanya setelah organisasi rethinks apa yang seharusnya dilakukan, apakah itu pergi untuk memutuskan bagaimana cara terbaik untuk melakukannya. Dalam rangka penilaian dasar dari misi dan tujuan, rekayasa ulang

berfokus pada bisnis organisasi proses-langkah dan prosedur yang mengatur bagaimana sumber daya digunakan untuk menciptakan produk dan jasa yang memenuhi kebutuhan pelanggan tertentu atau pasar. Sebagai langkah terstruktur pemesanan bekerja di waktu dan tempat, proses bisnis dapat dipecah menjadi kegiatan yang spesifik, terukur, model, dan ditingkatkan. Hal ini juga dapat sepenuhnya didesain ulang atau dihilangkan sama sekali.

Re-engineering mengidentifikasi, menganalisis, dan re-desain inti organisasi proses bisnis dengan tujuan untuk mencapai perbaikan dramatis dalam ukuran kinerja yang kritis, seperti biaya, kualitas, pelayanan, dan kecepatan. Re-engineering mengakui bahwa proses bisnis organisasi biasanya terfragmentasi ke subproses dan tugas-tugas yang dilakukan oleh beberapa bidang fungsional khusus dalam organisasi. Seringkali, tidak ada yang bertanggung jawab atas kinerja keseluruhan dari seluruh proses. Re-engineering berpendapat bahwa mengoptimalkan performa subproses dapat menghasilkan beberapa manfaat, tetapi tidak dapat menghasilkan perbaikan dramatis jika proses itu sendiri pada dasarnya tidak efisien dan ketinggalan zaman. Untuk itu, rekayasa ulang berfokus pada mendesain ulang proses secara keseluruhan untuk mencapai manfaat terbesar mungkin untuk organisasi dan pelanggan mereka. Drive ini untuk mewujudkan perbaikan dramatis oleh fundamental memikirkan kembali bagaimana pekerjaan organisasi harus dilakukan rekayasa ulang membedakan dari upaya perbaikan proses yang berfokus pada perbaikan fungsional atau incremental.

2. Metode Penelitian

Metode Penelitian

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasi yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena social tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metoda yang dipilih untuk Terdapat data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. The Structural Equation Modelling (SEM) dari paket software statistik AMOS digunakan dalam model dan pengujian hipotesis.

Adapun penggunaan SEM dalam model dan pengujian hipotesis adalah karena SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Yang dimaksudkan dengan model yang rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variabel dependen yang dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel independen dan dimana sebuah variabel dependen pada saat yang sama berperan sebagai variabel independen bagi hubungan berjenjang lainnya (Ferdinand, 2000:3)

Komponen-komponen ukuran mengidentifikasi latent variables dan komponen-komponen struktural mengevaluasi hipotesis hubungan kausal, antara latent variables pada model kausal dan menunjukkan sebuah pengujian seluruh hipotesis dari model sebagai satu keseluruhan (Hayduk, 1987 ; Kline, 1996; Loehlin, 1992; Long, 1983, dalam Ferdinand, 1999). Persamaan dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel. 1 berikut ini.

Tabel. 1 Variabel, Indikator, dan Sub Indikator Penelitian ini.

Variabel	Indikator	Simbol	Sub Indikator
PLAN	Fundamental	X1	Meningkatkan Pemahaman, Interaksi, Tindakan.
	Radikal	X2	Meningkatkan Pemahaman, Interaksi, Tindakan.
	Proses	X3	Meningkatkan Pemahaman, Interaksi, Tindakan.
DO	Komitmen	X4	Meningkatkan struktur, produk, proses baru.
	Infrastuktur	X5	Meningkatkan infrastruktur baru, proses baru, motoda baru.
	Komposisi	X6	Meningkatkan komposisi baru, produk baru, proses baru.
CHECK	Individu	X7	Meningkatkan Pemahaman, Interaksi, Tindakan individu.
	Kelompok	X8	Meningkatkan Pemahaman, Interaksi, Tindakan kelompok sasaran.
	Sosial	X9	Meningkatkan Pemahaman, Interaksi, Tindakan dan tanggung jawab social.
Kinerja	Efisiensi	X10	Meningkatkan database, jaringan, dukungan.
	Efektifitas	X11	Meningkatkan output, pangsa pasar, pertumbuhan.
	Produktivitas	X12	Meningkatkan difersifikasi, diferensiasi, simplifikasi.

penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory*. Menurut Singarimbun (1989) penelitian *explanatory* adalah menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa. Selanjutnya akan digambarkan lapangan penelitian yang diarahkan untuk menganalisa sebuah model keterkaitan antara perencanaan, pengelolaan, pengawasan, dan kinerja bisnis yang telah direkayasa ulang.

3. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis ini adalah untuk membuktikan eksogen variabel yang mempengaruhi dan mempunyai hubungan dengan variabel endogen. Pengujian hipotesis dalam model ini adalah perlu untuk menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan adalah tidak sama dengan nol melalui uji t yang lazim dalam model-model regresi (Ferdinand, 2006 dan Hair et al, 2010).

4. Pembahasan

Pembahasan penelitian ini terkait faktor fundamental, radikal, dan proses bisnis berkontribusi nyata terhadap perencanaan rekayasa ulang bisnis di mana proses memiliki kontribusi paling nyata, Faktor komitmen, infrastruktur dan komposisi berkontribusi nyata terhadap pengerjaan bisnis dan infrastruktur menempati kontribusi paling nyata terhadap pengerjaan bisnis, Faktor individu, kelompok, dan social berkontribusi nyata terhadap pengawasan bisnis dan kelompok menempati kontribusi paling nyata terhadap pengawasan, Perencanaan rekayasa ulang bisnis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendidikan di mana setiap peningkatan perencanaan dengan 1 unit akan meningkatkan pengawasan dengan 0,39 point, Perencanaan rekayasa ulang bisnis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengerjaan bisnis dengan koefisien regresi sebesar 0,32 di mana setiap peningkatan Perencanaan rekayasa ulang bisnis dengan 1 unit akan meningkatkan pengelolaan dengan 0,32 unit, Perencanaan rekayasa ulang bisnis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis, di mana setiap peningkatan 1 unit perencanaan akan meningkatkan kinerja secara langsung dengan 0,24 unit, Sementara itu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja perusahaan dengan 0,24 unit, Penelitian ini menemukan pula bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan pengelolaan dengan 1 unit akan meningkatkan kinerja dengan 0,24 unit.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini faktor fundamental, radikal, dan proses bisnis berkontribusi nyata terhadap perencanaan rekayasa ulang bisnis di mana proses memiliki kontribusi paling nyata, Faktor komitmen, infrastruktur dan komposisi berkontribusi nyata terhadap pengerjaan bisnis dan infrastruktur menempati kontribusi paling nyata terhadap pengerjaan bisnis, Faktor individu, kelompok, dan social berkontribusi nyata terhadap pengawasan bisnis dan kelompok menempati kontribusi paling nyata terhadap pengawasan, Perencanaan rekayasa ulang bisnis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendidikan di mana setiap peningkatan perencanaan dengan 1 unit akan meningkatkan pengawasan dengan 0,39 point, Perencanaan rekayasa ulang bisnis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengerjaan bisnis dengan koefisien regresi sebesar 0,32 di mana setiap peningkatan Perencanaan rekayasa ulang bisnis dengan 1 unit akan meningkatkan pengelolaan dengan 0,32 unit, Perencanaan rekayasa ulang bisnis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis, di mana setiap peningkatan 1 unit perencanaan akan meningkatkan kinerja secara langsung dengan 0,24 unit, Sementara itu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja perusahaan dengan 0,24 unit, Penelitian ini menemukan pula bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan pengelolaan dengan 1 unit akan meningkatkan kinerja dengan 0,24 unit.

Daftar Pustaka

Argyris, C.; Schon, D. (2015), *Organizational Learning: A theory of action perspective*, Reading MA: Addison-Wesley, ISBN 0-201-00174-8.

Bodek, Norman (2016). *Bagaimana melakukan Kaizen: Sebuah jalan baru untuk inovasi - Memberdayakan semua orang untuk menjadi pemecah masalah*. Vancouver, WA, US: PCS Press. ISBN 978-0-9712436-7-5.

Cornell, Kate (2015). *WebKaizen Acara*. Penerbitan berlaku. ISBN 978-0-9831102-1-7.

Julie Weed (2017). "Efisiensi Pabrik Datang ke Rumah Sakit". *The New York Times*.

Laraia, Anthony C.; Patricia E. Moody, Robert W. Balai (2017). *Kaizen Blitz: mempercepat terobosan dalam produktivitas dan kinerja*. John Wiley dan Sons. hal. 26. ISBN 978-0-471-24648-0.

Leavitt, HJ (2016), "Terapan Perubahan Organisasi di Industri: Struktur, Pendekatan Teknologi dan Kemanusiaan", di: Maret James (ed.), *Buku Panduan Organisasi*, Rand McNally, Chicago.