

Penerapan Metode “Kaizen” di Perusahaan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Sherly Marshanda^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Multi Data Palembang

*Email corresponding author: sherrymrshnda@gmail.com

Abstract

As the era is getting modernized, the competition in the world of business is getting tighter as well. In order to be successful, adequate human resources is a necessary thing. This is of course, not easy since there are lots of gaps between the qualifications of the prospective employees and existing job requirements. However, if the “Kaizen” or continuous improvement method is applied, then the quality of human resources can be improved and finally, the company will be capable enough to reach its targets. This research aims to provide information on how “Kaizen” method can improve the quality of human resources. The method used in this research is study literature review, with journal, e-book, and previous research as equipment. The result shows that implementing Kaizen would be a positive impact. Hence, in order to reach its targets, one company can improve the quality of human resources by implementing the Kaizen method.

Keyword: *Kaizen method, human resources*

Abstrak

Semakin berkembangnya zaman, persaingan di dunia bisnis pun semakin ketat. Untuk mencapai keberhasilan, tentu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang memadai. Hal tersebut tentu tidaklah mudah, mengingat banyaknya kesenjangan antara kualifikasi calon karyawan serta *job requirements* perusahaan. Akan tetapi, apabila perusahaan menetapkan metode Kaizen atau perbaikan secara terus menerus, maka kualitas sumber daya manusia akan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang bagaimana metode Kaizen dapat meningkatkan kualitas *human resources* perusahaan. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah *literature review* yang berupa jurnal, *e-book*, serta penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode Kaizen telah memberikan dampak positif. Karenanya, untuk dapat meraih target, perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka dengan menerapkan metode Kaizen.

Kata kunci : Metode kaizen, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, persaingan global, terutama di dunia bisnis pun menjadi semakin pesat. Setiap organisasi dituntut agar memiliki adaptifitas dan responsibilitas yang tinggi. Tanpa adanya kemampuan untuk melakukan *self-transformation* secara konstan, sebuah organisasi beresiko untuk tenggelam, dan kemudian mengalami kebangkrutan (Kristiyanti, Mariana.2012). Karenanya, Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting untuk menghadapi persaingan global nantinya.

Menurut Muhammad & Safuan (2024), Sumber Daya Manusia merupakan bagian utama elemen organisasi dibandingkan dengan yang lain, seperti : Modal, Teknologi, bahkan uang sekalipun, Hal ini karena manusia merupakan pusat pengendali dari organisasi tersebut. Sumber Daya manusia memiliki kaitan yang erat dengan proses manajemen lainnya, seperti strategi perencanaan dan pengembangan organisasi. Karenanya, Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya yang harus terus berkembang seiring dengan berjalannya waktu.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Mengacu pada perkembangan saat ini, perusahaan dituntut agar dapat bersaing menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi baru. Selain itu, human capital juga memiliki keunggulan dibandingkan faktor produksi lainnya, seperti keahlian yang khusus sehingga dapat menciptakan kualitas yang unik serta kemampuan pelayanan yang berbeda sehingga bisa memengaruhi cita rasa konsumen.

Akan tetapi, mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Ini disebabkan karena adanya ketimpangan antara *job requirements* dan kemampuan yang dimiliki oleh para calon karyawan. Ini salah satunya disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan yang diterima oleh para generasi muda. Nantinya, ini akan berakibat pada ketidakmampuan mereka untuk menghadapi persaingan global di tahun 2045. Namun, ini bisa diatasi dengan metode *Kaizen*.

Kaizen merupakan istilah dalam bahasa jepang yang bermakna “perbaikan berkesinambungan” (Wikipedia,2022). Istilah ini terbentuk dari kata “*kai*” yang berarti perubahan dan “*zen*” yang berarti baik. Apabila digabung, filsafat ini

berpegang teguh pada pandangan bahwa kita hendaknya berfokus pada improvisasi terus-menerus agar menjadi lebih baik. Di dalam hidup ini, kita tidak akan bisa meraih kesempurnaan. Akan tetapi, kita bisa meminimalisir ketidaksempurnaan dengan cara menganalisa performa dan mencari serta mengambil langkah untuk memperbaikinya. Di dalam perusahaan, prinsip *Kaizen* ini bisa diterapkan dengan melakukan perbaikan berkesinambungan yang melibatkan seluruh karyawannya, dari manajemen tingkat puncak hingga tingkat bawah.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa metode *Kaizen* merupakan metode yang efektif untuk mengimprovisasi kualitas sumber daya manusia. Prinsip perbaikan berkesinambungan yang diterapkan di perusahaan dapat meningkatkan keterampilan para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Hasil yang didapatkan juga sesuai dengan ekspektasi.

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi *literature* dengan menggunakan jurnal, e-book, serta penelitian terdahulu. Peneliti memperoleh informasi terkait metode *Kaizen* melalui jurnal yang ada.

TIJAUAN PUSTAKA

Metode Kaizen

Menurut Soesilo,Rahman (2017), *Kaizen* adalah konsep tunggal dalam manajemen Jepang yang paling penting dan merupakan kunci sukses Jepang dalam persaingan. Pada dasarnya, *Kaizen* merupakan suatu pandangan yang bertujuan untuk melaksanakan peningkatan secara terus menerus. Metode ini bukanlah metode perbaikan secara lansung dan besar-besaran, melainkan hanyalah sebuah tindakan kecil yang dilakukan secara bertahap, yang kemudian akan menjadi besar dan akhirnya menuju kesuksesan. Strategi *Kaizen* adalah sadar bahwa manajemen harus memuaskan pelanggan dan memenuhi kebutuhan pelanggan, bila ingin tetap hidup dan memperoleh laba (Tri,dkk.2019).

Pada intinya, *kaizen* adalah kesadaran bahwa manajemen harus memuaskan pelanggan dan memenuhi kebutuhan pelanggan, jika perusahaan ingin tetap eksis, memperoleh laba, dan berkembang (Latiep,dkk.2023). Tujuan dari *kaizen* adalah untuk menyempurnakan kualitas, proses, system, serta biaya untuk memuaskan *customer*. Untuk mencapai hal tersebut, maka *Kaizen* berperan dalam meningkatkan kualitas serta produktivitas sumber daya manusia di perusahaan.

Menurut Wellington (1998) dalam Latiep,dkk (2023), prinsip-prinsip budaya Kaizen dalam perusahaan adalah sebagai berikut :1) Fokus pada pelanggan. Penopang Kaizen adalah focus pandangan jangka panjang pada kebutuhan pelanggan, 2) Melakukan perbaikan terus-menerus. Mencari cara untuk memperbaiki dalam sebuah perusahaan dan tidak berhenti secara perbaikan berhasil diimplementasikan, 3) Mengakui masalah secara terbuka. Setiap perusahaan mempunyai masalah. Tetapi, dengan memperkuat budaya mendukung secara tepat, konstruktif, tidak bersifat konfrontasi, dan tidak saling menyalahkan, setiap tim kerja dapat mengemukakan masalahnya secara terbuka, 4) Mendorong keterbukaan. Perusahaan yang menerapkan strategi Kaizen cenderung kurang mempunyai pengkotak-kotakan fungsional, sehingga setiap karyawan lebih leluasa dalam berkomunikasi yang semakin hidup yang dapat mendorong keterbukaan, 5) Menciptakan tim kerja. Setiap individu dalam perusahaan menjadi tim anggota tim kerja, selain itu karyawan akan dikaitkan dengan tim lintas fungsional, 6) Mengelola proyek melalui tim lintas fungsional. Keterampilan dan ide terbaik untuk mengelola perusahaan secara efisien, bahkan dalam hal menyangkut disiplin ilmunya sendiri, 7) Mengembangkan proses hubungan yang tepat, 8) Mengembangkan disiplin pribadi. Penerapan disiplin pribadi perlu dengan tujuan pengendalian diri, 9) Memberikan informasi kepada setiap karyawan. Semua staff wajib mendapatkan informasi yang tepat mengenai permasalahan yang diperoleh oleh Perusahaan, 10) Membuat setiap karyawan menjadi mampu. Artinya, memberi bekal keterampilan dan peluang untuk menerapkan informasi yang diberikan.

Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019), sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan fondasi dasar untuk menentukan perkembangan organisasi. Pada intinya, Sumber daya manusia merupakan penggerak, pemikir, serta perencana untuk membantu sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan dituntut agar memiliki Sumber Daya Manusia dengan kualitas yang tinggi dan memadai agar dapat mencapai tujuannya. Untuk itu, tentu saja banyak aspek yang dibutuhkan. Dukungan dari perusahaan untuk terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu indikator untuk mencapai keberhasilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka ilmiah dengan bantuan jurnal, e-book, serta penelitian terdahulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai bagaimana metode Kaizen dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Data-data yang digunakan di dalam buku ini didapat dari sumber elektronik lainnya yang relevan dengan implementasi metode Kaizen serta pengalaman penulis sendiri. Melalui penelitian ini, penulis berharap agar dapat memberikan landasan serta wawasan yang berguna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

PEMBAHASAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi suatu tuntutan di tengah-tengah perubahan yang sangat cepat. Persaingan global berubah menjadi sangat kompetitif dan dinamis. Menjadi adaptif dan inovatif merupakan strategi agar bisa tetap bersaing secara global. Karenanya, kualitas karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjamin sustainabilitas suatu bisnis.

Menurut Sedarmayanti (2009), dalam Achyanadia, Septy(2016), kualitas sumber daya manusia meliputi : 1) berstamina tinggi sehingga mampu kerja keras; (2) tangguh; (3) cerdas; (4) terampil; (5) mandiri; (6) memiliki rasa tanggung jawab dan setia kawan; (7) produktif; (8) kreatif; (9) inovatif; (10) berorientasi pada masa depan; (11) berdisiplin; dan (12) berbudi luhur. Manusia yang berkualitas akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja suatu organisasi pun akan meningkat apabila manusia-manusia yang ada di dalam organisasi tersebut berkualitas. Otomatis, organisasi tersebut akan siap menghadapi persaingan global. Sebaliknya, apabila kualitas manusia di dalam suatu perusahaan ternyata rendah, kinerja perusahaan tersebut pun akan menurun. Ini menyebabkan ketidakmampuan perusahaan untuk menghadapi persaingan.

Metode *Kaizen* ini sudah berhasil diimplementasikan di industri Jepang setelah Perang Dunia ke-II. Awalnya, prinsip ini digunakan sebagai solusi untuk menghadapi tantangan atas kesulitan mendapatkan bahan baku. Kemudian, perusahaan Jepang mulai memikirkan cara untuk memperbaiki proses manufaktur mereka. Ini dimulai dari Perusahaan Toyota yang berusaha untuk mencapai tujuan mereka, yaitu menjadi perusahaan "*global automotive leader*".

Karenanya, pihak manajemen perusahaan ini mencoba untuk melakukan improvisasi berkelanjutan (*continuous improvement*) yang lebih berfokus pada proses dibandingkan hasil agar dapat meraih tujuan mereka.

Proses *Kaizen* tidak berhenti setelah perbaikan berhasil dilakukan. Sebaliknya, setiap perbaikan akan disesuaikan dengan standar yang baru. Dalam implementasinya, *Kaizen* dibagi menjadi tiga segmen, yaitu *Kaizen* yang berorientasi pada manajemen, *kaizen* yang berorientasi pada kelompok, dan *Kaizen* yang berorientasi pada perorangan. Pertama, *kaizen* yang berorientasi pada manajemen adalah penopang utama memusatkan perhatian pada logistic dan strategi yang terpenting (Tri,dkk.2019). Lalu, *Kaizen* yang berorientasi pada kelompok merupakan rancangan perbaikan yang dilaksanakan oleh sebuah kelompok kecil untuk memecahkan masalah yang ada. Artinya, ini menuntut karyawan untuk mengidentifikasi serta menganalisis masalah dan penyebabnya sebelum akhirnya mencoba menemukan dan menerapkan standar yang baru. Terakhir, *Kaizen* yang berorientasi pada perorangan merupakan peran dari karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk saran, dimana, seseorang harus bekerja lebih pintar bila tidak mau bekerja keras (Hegarsari dan Hastuti).

Hiam (2003),dalam Kurniawan (2024) menekankan bahwa perusahaan yang memiliki budaya kerja biasa-biasa saja dalam organisasi akan cenderung memiliki pemahaman yang kurang antara manajemen dan karyawannya tentang perlunya menghasilkan saran atau ide yang konstruktif. Memiliki sistem untuk menerima saran dari karyawan dapat mendorong terjalannya komunikasi yang efektif antara karyawan dan pihak manajemen. Ini karena karyawan yang melakukan rutinitas harian sepanjang kehidupan kerja sehari-hari cenderung memiliki ide untuk mengembangkan cara yang lebih baik untuk meningkatkan atau memperbaiki suatu sistem di dalam perusahaan. Apabila suatu organisasi tidak mengimplementasikan metode *Kaizen* karena mereka percaya bahwa karyawan mereka tidak memiliki kemampuan yang memadai, maka tidak akan ada cara lain untuk berinovasi. Organisasi tersebut tidak akan bisa bersaing secara global nantinya.

Menurut Imai (1986), faktor kedua yang berkontribusi terhadap keberhasilan metode *Kaizen* adalah komitmen manajemen untuk menerapkan strategi, kebijakan, serta tujuan perusahaan yang jelas. Strategi *kaizen* melalui komitmen ini bisa dibantu oleh siklus *Plan-Do-Action (PDCA)* untuk memecahkan masalah. Strategi yang jelas akan dapat membantu memberikan arahan yang jelas pula untuk penerapan *Kaizen*. Bateman (2003) melakukan sebuah studi pada 21

produsen komponen otomotif Inggris. Ia menemukan bahwa mengerahkan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan improvisasi merupakan satu faktor utama yang secara signifikan berkontribusi terhadap pertahanan proses perbaikan. Ia juga mengidentifikasi bahwa pendekatan manajemen yang memiliki budaya terbuka merupakan salah satu cara mengembangkan budaya *Kaizen* di dalam suatu organisasi.

Implementasi *Kaizen* bisa dimulai dari hal kecil, misalnya di bagian pelayanan. Disini, pihak manajemen bisa mengumpulkan *feedback* dari pelanggan secara berkala untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan/atau peningkatan. Tentunya, perbaikan ini disesuaikan dengan keluhan atau saran dari pelanggan. Ini bertujuan untuk memenuhi kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan. Misalnya, di sebuah restoran, ketika ada pelanggan yang memesan *takeaway*, plastik yang berisi saos cenderung akan bocor. Dengan implementasi metode *Kaizen*, pihak manajemen bisa memperbaiki ini agar saos tersebut tidak mengalami bocor lagi, misalnya mengganti plastik dengan *cup* lalu diberi isolasi untuk mencegah kebocoran tersebut. Dengan ini, rasa cemas pelanggan akan kebocoran saos tentu akan berkurang dan kualitas pelayanan di restoran tersebut bisa meningkat.

Selain itu, di bidang administrasi, apabila terdapat berkas yang tidak rapi, maka, karyawan bagian administrasi tentu akan kesulitan ketika mencari berkas yang diinginkan, sehingga akan memerlukan waktu lebih lama untuk menemukan berkas tersebut. Dengan adanya metode *Kaizen*, karyawan tersebut bisa memperbaiki cara penyusunan berkas-berkas yang ada. Misalnya, seperti menyusun dokumen sesuai dengan jenisnya lalu memberikan label agar lebih mudah dalam pencarian berkas. Di samping itu, karyawan juga bisa melakukan digitalisasi dokumen dengan cara menyimpan data-data penting di dalam komputer atau *google drive*. Ini tidak hanya membuat sistem administrasi lebih teratur, tetapi juga akan menghemat waktu untuk mencari data yang dibutuhkan segera.

Lebih lanjut, di dalam perusahaan manufaktur, misalnya, prinsip *Kaizen* ini bisa diaplikasikan dengan cara mengadakan sesi *brainstorming* untuk menganalisis masalah dan penyebab yang ada dalam proses produksi serta mencari solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Misalnya seperti menerapkan metode 5S (*Sort, Set in Order, Shine, Standardize, Sustain*) untuk menjaga lingkungan kerja tetap terorganisir, bersih, dan juga efisien agar dapat mengurangi waktu yang terbuang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Soesilo pada tahun 2017 di PT NGK Busi Indonesia, contoh implementasi metode 5S ini adalah seperti menggabungkan dua dokumen menjadi satu database, mengubah lokasi alat, mengubah bentuk lokasi limbah produksi, pembuatan barkode dan warna, dan pembuatan papan bulletin mesin efisiensi.

Di dalam manajemen puncak, prinsip *Kaizen* ini bisa dilakukan dengan melakukan pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap sistem dan rencana yang sudah dirancang. Misalnya, seperti melakukan *review* rutin untuk memastikan bahwa semuanya sudah berjalan sesuai rencana agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Di samping itu, manajemen puncak juga bisa menyediakan sumber daya dukungan, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan. Tujuannya adalah agar kemampuan karyawan semakin meningkat. Dengan ini, *output* yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin maksimal dan memenuhi ekspektasi dan kepuasan pelanggan. Ini pun akan dapat membantu untuk menghadapi persaingan secara global.

KESIMPULAN

Seiring berkembangnya zaman, maka persaingan global akan semakin ketat pula. Tentu akan ada banyak tantangan yang dialami oleh organisasi kedepannya, terutama di masalah inovasi. Akan tetapi, permasalahan ini bisa diatasi dengan mengimplementasikan metode *Kaizen* terhadap sumber daya manusia (SDM) dimana, metode ini mengandung prinsip improvisasi berkelanjutan. Artinya, agar dapat menghadapi persaingan global, sebuah organisasi harus secara terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka agar dapat terus berinovasi dan akhirnya tidak kalah saing dengan dunia global.

Untuk menerapkan metode *Kaizen* ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area mana pada bagian sumber daya manusia yang memerlukan improvisasi. Lalu, perusahaan bisa memberikan program pelatihan terkait area yang memerlukan perbaikan tersebut. Agar tetap bisa inovatif, perusahaan bisa memfokuskan perbaikan di bidang pemecahan masalah, inovasi, serta kolaborasi. Setelah itu, perusahaan bisa membentuk tim dan memberikan sebuah proyek kepada tim tersebut. Terakhir, perusahaan bisa mengevaluasi apakah program pelatihan tersebut sudah efektif atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyanadia, S. (2016). PERAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM. *Jurnal Teknologi Pendidikan. Program Studi Teknologi Pendidikan*.
- Arief Fatkhurrohman, S. (2016). Penerapan Kaizen Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Kualitas Produk Pada Bagian Banbury PT Bridgestone Tire Indonesia. *JURNAL ADMINISTRASI KANTOR*.
- Boma Jonaldy Tanjung, N. A. (2022). KAIZEN DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN. *JUPEA*, 118-123.
- Collin McLoughlin, T. M. (2018). *True Kaizen Management's Role in Improving Work Climate and Culture*. Boca Raton: CRC Press, Taylor & Francis Group.
- Desy Tri, A. R. (2019). Implementasi Kaizen Dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Di Tangerang). *Jurnal Ecodemica*, 198-199.
- Finatry Latiep, B. M. (2023). PENERAPAN KONSEP KAIZEN DALAM UPAYA PENINGKATAN BRAND AWARENESS PADA UNIVERSITAS MEGAREZKY. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, Vol. 5No 2, Bulan Juli 2023.
- Gunawan Aji, D. A. (2023). Urgensi Kualitas SDM, Budaya Organisasi, Knowledge Sharing, dan Teknologi Terhadap Terciptanya Learning Organization. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 160-178.
- Hermawan Kartajaya, J. M. (2018). *PLANET OMNI The New Yin Yang of Business*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imai, M. (1986). *Kaizen, the key to Japan's competitive success*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kristiyanti, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Global. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA Vol.3 No.2*, 94-114.
- Kurniawan, H. (2024). The Analysis Of Supporting Factors And Challenges On Implementing Kaizen Culture In Small And Medium Enterprises (SMEs) In Indonesia: A Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 792-801.
- Lis Lesmini, V. N. (2024). Introduction to the Application of Kaizen Principles in the World of Work, For Students of SMK.N 43 Jakarta.

Penerapan Metode “Kaizen” di Perusahaan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, Vol. 1 No. 1 Agustus 2019.
- Meries Muhammad, S. (2024). PENERAPAN PRINSIP KAIZEN TERHADAP PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PARIWISATA. *Juremi : Jurnal Riset Ekonomi*.
- Mohd Ghazali Maarof, F. M. (2016). A Review of Contributing Factors and Challenges in Implementing Kaizen in Small and Medium Enterprises. 522-529.
- Nurawaliyah Sania Rezky Putri, N. P. (2023). Implementasi Human Capital Strategic Dalam Developing People Di PT. United Tractors Tbk. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif Vol 1 No. 2*.
- Respati, d. (2024). A role of corporate image as a successful determinant of humanresource management strategy and marketing strategy in the firmperformance of hospitality industry In Indonesia. *Cogent Business & ManageMent 2024, Vol. 11, no. 1, 2433163*.
- Soesilo, R. (2017). Implementasi Kaizen dan 5S Pada Pengeringan Produk di Proses Platting. *Jurnal Teknik Industri, Vol.18, No.02, 121*.
- Sudarma, K. (2012). MENCAPAI SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL (ANALISIS KINERJA DAN KUALITAS PELAYANAN) . *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *ADAARA : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Wikipedia*. (2022, Mei 26). Retrieved Mei 20, 2024, from [https://id.wikipedia.org/:https://id.wikipedia.org/wiki/Kaizen#:~:text=Kaizen%20\(%E6%94%B9%E5%96%84%20\)%20merupakan%20istilah%20dalam,pada%20upaya%20perbaikan%20terus%2Dmenerus](https://id.wikipedia.org/:https://id.wikipedia.org/wiki/Kaizen#:~:text=Kaizen%20(%E6%94%B9%E5%96%84%20)%20merupakan%20istilah%20dalam,pada%20upaya%20perbaikan%20terus%2Dmenerus).