

PENERAPAN KAIZEN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA MELALUI
PROGRAM PEMAGANGAN KE JEPANG
DI SAREKAH INSAN ATAMA FOUNDATION

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sastra



Nama : Donny Setyo Hadi

NIM : 2012110902

FAKULTAS SASTRA
JURUSAN SASTRA JEPANG
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

2014

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Donny Setyo Hadi

NIM : 2012110902

Program Studi : Sastra Jepang (S1)

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 7 Maret 2014

Donny Setyo Hadi

HALAMAN PENGESAHAN

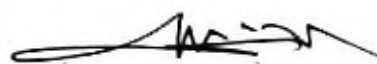
Skripsi ini telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 7 Maret 2014

Oleh

DEWAN PENGUJI

Yang terdiri dari:

Pembimbing : Syamsul Bachri, S.S, M.Si



(.....)

Pembaca : Dr. Nani Dewi Sunengsih, S.S, M.Pd



(.....)

Ketua Penguji : Dra. Yuliasih Ibrahim





(.....)

Ketua Program Studi Sastra Jepang



Hargo Saptaji S.S, MA

Dekan Fakultas Sastra



FAKULTAS SAstra
Syamsul Bachri S.S, M.Si

KATA PENGANTAR

Pertama-tama saya ingin mengucapkan syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat dan hidayah yang diberikan telah membimbing saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu, sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sastra dalam Program Studi Sastra Jepang Universitas Darma Persada.

Pada kesempatan ini, saya juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas pemberian dorongan, motivasi, perhatian, dan pengertian yang diberikan kepada saya, selama proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini kepada :

- (1) Bapak Syamsul Bachri, M.Si., selaku dekan dan dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya dan banyak membantu penulisan skripsi ini, tanpa bimbingan beliau, kiranya skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik.
- (2) Ibu Dr. Nani Dewi S, M.Pd selaku dosen pembaca yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk memberikan berbagai koreksi dan pernyataan-pernyataan penting yang berguna bagi penulisan skripsi ini.
- (3) Ibu Yuliasih Ibrahim selaku Ketua Penguji
- (4) Bapak Hargo Saptaji, S.S, MA selaku Ketua Jurusan Fakultas Sastra Jepang.
- (5) Bapak dan Ibu dosen Fakultas Sastra Jepang lainnya yang telah banyak memberikan bantuan, ilmu serta pengalaman berharga kepada saya dari awal saya menjadi mahasiswa Universitas Darma Persada hingga selesainya penulisan ini.
- (6) Seluruh staf Fakultas Sastra Jepang Universitas Darma Persada yang telah banyak memberikan bantuan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.

- (7) Orang tua dan seluruh keluarga saya yang telah memberikan doa, dukungan moral maupun materiil, semoga dengan skripsi ini dapat mewakili rasa terimakasih saya yang sebesar-besarnya.
- (8) Semua staff Sarekah Insan Atama yang telah memberikan banyak pengetahuan serta kerjasamanya demi terciptanya skripsi ini.
- (9) Sahabat "Sugoi" dalam menimba ilmu di Universitas Darma Persada yang telah banyak memberikan dukungan dan masukan sehingga terciptanya skripsi ini.
- (10) Semua pihak yang telah membantu serta mendukung saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Jakarta, 7 Maret 2014

Penulis

(Donny Setyo Hadi)

ABSTRAK

Nama : Donny Setyo Hadi
Program Studi : Sastra Jepang (S1)
Judul : Penerapan Kaizen Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya
Manusia Indonesia Melalui Program Pemagangan ke Jepang
di Sarekah Insan Atama Foundation

Skripsi ini membahas tentang penerapan kaizen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation. Sarekah Insan Atama Foundation adalah Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan serta pengirim tenaga magang ke Jepang.

Menurut Masa'aki Imai kaizen yang berarti perbaikan secara berkesinambungan dapat meningkatkan kualitas SDM dalam perusahaan yang berdampak pada hasil akhir menjadi lebih baik dan kepercayaan pelanggan.

Hasil penelitian ini memaparkan tentang perubahan – perubahan yang terjadi di Sarekah Insan Atama Foundation setelah dilaksanakan sistem kaizen yang sangat berpengaruh besar terhadap meningkatnya kualitas SDM serta meningkatnya kepercayaan pelanggan.

Kata kunci : kaizen, Sarekah Insan Atama Foundation, SDM

概要

名前 : フニ セライネ ハチイ

学生番号 : 2012110902

文学部 : 日本文学

題名 : 財団サレカ・インサン・アタマで日本に技能実習プログラムに通じて、インボネシア人的資源の質を向上させる為に改善を実施すること。

本研究では財団サレカ・インサン・アタマで日本に技能実習プログラムに通じて、インボネシア人的資源の質を向上させる為に改善を実施するについて説明する。財団サレカ・インサン・アタマは教育訓練及び日本に実習生を送り出し機関である。今井正明によると改善と言うのは継続的に修理をすることが会社に人的資源の質を向上させることができるし、最後の結果と顧客の信頼に影響を与える。この研究結果には改善制度を実施した後に財団サレカ・インサン・アタマで効果・変化について解説するし、人的資源の質を向上させ、顧客の信頼にも非常に大きな影響を与える。

キーワード : 改善、財団サレカ・インサン・アタマ、人的資源

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	5
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Perumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Landasan Teori	7
1.7 Metode Penelitian	8
1.8 Manfaat Penelitian	8
1.9 Sistematika penulisan	8
BAB II KAIZEN.....	10
2.1 Latar Belakang Kaizen.....	10
2.2 Pengertian Kaizen	11
2.2.1 Segmentasi Kaizen	11
2.2.2 Konsep Kaizen	12
2.2.3 Konsep PDCA (<i>Plan, Do, Check, Action</i>)	14
2.2.4 Produktivitas Kerja	15
2.2.5 Korelasitas Kaizen dengan Produktivitas Kerja	16
2.3 Budaya Kaizen	16
2.3.1 Pengertian Budaya Kaizen.....	16
2.3.2 Konsep Budaya Kaizen	18
2.3.3 Prinsip Budaya Kaizen	19
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kaizen.....	21

2.3.5 Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja	23
BAB III GAMBARAN UMUM SAREKAH INSAN ATAMA	
FOUNDATION (DAN HUBUNGAN KERJASAMA ANTARA	
JEPANG DAN INDONESIA DALAM PELAKSANAAN	
PROGRAM PEMAGANGAN KE JEPANG.....	24
3.1 Sejarah Singkat Sarekah Insan Atama Foundation.....	24
3.2 Pelayanan Sarekah Insan Atama Foundation.....	25
3.3 Motto Sarekah Insan Atama Foundation	25
3.4 Prosedur	25
3.5 Visi S.LA	26
3.6 Misi S.LA	26
3.7 Struktur Organisasi Sarekah Insan Atama Foundation.....	26
3.8 Tugas Sarekah Insan Atama Foundation	29
3.9 Sejarah Terlaksananya Program Pemagangan ke Jepang	31
3.10 Pengertian Program Pemagangan	32
3.11 Tujuan Pemagangan.....	32
3.12 Tujuan Pemberangkatan Pemagangan ke Jepang	33
3.13 Dasar Pelaksanaan Program Pemagangan	33
3.14 Proses Pelaksanaan Pemagangan.....	33
3.15 Kewajiban Peserta Magang.....	34
3.16 Hak Peserta Magang	35
3.17 Perbandingan Pelayanan Untuk Peserta Pemagangan dan Peserta yang Melarikan Diri	35
3.18 Prosedur Program Pemagangan Pra Pemberangkatan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation	39
3.19 Persyaratan yang diperlukan Calon Pemagang Pra Pemberangkatan ke Jepang.....	42
3.20 Kriteria dan Penentuan Kelulusan	44

BAB IV	PENERAPAN KAIZEN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA MELALUI PROGRAM PEMAGANGAN KE JEPANG DI SAREKAH INSAN ATAMA FOUNDATION	46
4.1	Penerapan Kaizen dan Budaya Jepang di Indonesia	48
4.1.1	Adaptasi Budaya Jepang di Indonesia	49
4.1.1.1	Kerja Keras	51
4.1.1.2	Disiplin.....	52
4.1.1.3	Berkelompok (<i>Shudan Shugi</i>)	53
4.1.2	Adaptasi Kaizen di Indonesia	53
4.1.2.1	Kaizen	54
4.1.2.2	Penerapan Kaizen di Perusahaan Jepang di Jepang	54
4.1.2.3	Penerapan Kaizen di Perusahaan Jepang di Indonesia.....	55
4.1.3	Sistematika Kaizen.....	56
4.1.3.1	Hasil Penerapan Kaizen yang Berorientasi Pada Manajemen.....	60
a.	Fasilitas	61
b.	Just in Time.....	63
4.1.3.2	Hasil Penerapan Kaizen yang Berorientasi Pada Kelompok.....	65
4.1.3.3	Hasil Penerapan Kaizen yang Berorientasi Pada Individu	66
a.	Sistem Saran (SS).....	66
b.	Training.....	67
4.2	Penerapan Kaizen di Sarekah Insan Atama Sesuai dengan Standar dan Permintaan Pelanggan.....	69
4.3	Peningkatan Produktifitas Sebagai Indikator Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia di Sarekah Insan Atama	75
BAB IV	KESIMPULAN.....	79

DAFTAR PUSTAKA	81
GLOSARRY.....	83
LAMPIRAN.....	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal (Koesmono, 2006 : 1).

Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro (Handoko, 2000 : 10).

kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota-anggota ASEAN nampaknya masih rendah kualitasnya, sehingga mengakibatkan produktivitas per jam kerjanya masih rendah (menurut *World Development Report*, Indonesia pada tahun 2002 produktivitas per pekerja per jam sebesar 1,84 US \$ dan yang tertinggi adalah Singapura 35,91 US \$, diikuti oleh Malaysia 4,71 US \$ dan Thailand 4,56

US \$). Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Koesmono, 2006 : 2).

Bahwa SDM harus dikelola dengan baik semakin disadari oleh perusahaan, sehingga muncul istilah manajemen SDM yang bukan saja merupakan sekedar manajemen personel (*Personnel Management*), melainkan mencakup tujuan yang lebih luas, yaitu memandang manusia dengan segala keunikannya dan mempunyai kemampuan untuk berkembang (Tika, 2005 : 24).

Pembinaan SDM (*human resource development*) akan dapat menumbuhkan *Sense of Belonging*, yaitu rasa memiliki terhadap perusahaan, loyalitas, dan dedikasi kepada perusahaan, meningkatkan kerjasama tim, komunikasi antar bagian, dan hubungan antar manusia, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efektivitas perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Apabila hal ini sudah disadari dan dihayati, serta rasa memiliki oleh seluruh SDM sudah tertanam dalam perusahaan, maka kondisi ini akan memberi semangat dan kekuatan yang dapat memberdayakan (*Manpower*) Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan misi perusahaan melalui kegiatan sehari-hari.

Dalam Nimran menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Ada tiga hal yang menjadi ciri-ciri dari budaya organisasi, yaitu : (1) dipelajari, (2) dimiliki bersama, dan (3) diwariskan dari generasi ke generasi (Elliot Jacques, 2004: 134).

Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*) SDM; makin kuat budaya organisasi, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi

karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Semakin disadari bahwa karyawan menjadi sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas out-put. Kaizen Pertama kali diperkenalkan oleh Taichi Ohno, mantan *Vice President* Toyota Motors Corporation. Disamping memperkenalkan Kaizen, Ohno juga memperkenalkan Just-in-Time pada perusahaan tersebut (Hardjosoedarmo, 2004 : 147).

Penulis kaizen pertama kali menyatakan keyakinannya bahwa, sebenarnya kaizen tidak hanya berlaku di Jepang, karena pada dasarnya setiap individu maupun organisasi di negara manapun pasti menginginkan selalu menjadi yang terbaik, untuk itu perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan, hal ini berdasarkan arti dari kaizen itu sendiri yaitu perbaikan dan penyempurnaan terus-menerus dan berkesinambungan (Imai, 1996:126).

Kaizen atau continuous improvement adalah aktivitas perubahan yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan apa yang telah dicapai kearah yang lebih baik. Kaizen merupakan suatu konsep dan filsafat yang berasal dari Negara Jepang tetapi sangat diterima oleh Barat sehingga menciptakan budaya yang berpengaruh. Budaya tersebut menggabungkan beberapa keunggulan dan manfaat kerjasama tim dalam *Kaizen* dengan kekuatan individual pada masyarakat Barat.

Budaya kaizen dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

Masyarakat Indonesia juga punya falsafah kaizen yang seharusnya kita kembangkan sendiri, sebagai contoh ;

- Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok lebih baik dari hari ini.
- Bila hari ini sama dengan kemarin adalah merugi, bila hari ini lebih buruk dari kemarin adalah celaka.

Falsafah kaizen.

- Tidak ada yang terbaik, yang ada adalah lebih baik.
- Jangan tunda perubahan, mulailah dari diri kita, mulailah dari yang terkecil, dan mulailah dari sekarang.

Lingkup kaizen.

Kaizen mempunyai ruang lingkup yang tidak terbatas, dimulai dari diri kita sendiri, keluarga, rumah tangga, lingkungan masyarakat, perusahaan, bahkan lebih besar lagi Negara.

Sumber daya manusia merupakan salah satu potensial yang dimiliki bangsa untuk ditingkatkan kualitasnya pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh yang ditujukan pada pembentukan, peningkatan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, produktif, berdaya saing terhadap tenaga kerja asing dan berjiwa wirausaha, sehingga mampu menciptakan, memperluas, dan mengisi lapangan kerja dalam kesempatan berusaha serta perekonomian negara kitapun ikut maju.

Jepang adalah salah satu negara yang telah berhasil memimpin sirkulasi perekonomian dunia, teknologi dan industrinya telah merambah keseluruh penjuru dunia. Pelaksanaan program pemagangan ke Jepang merupakan salah satu peningkatan sumber daya manusia Indonesia agar dapat belajar dari negara yang sudah terhitung maju tersebut.

Program pemagangan ke Jepang ini dimulai sejak tahun 1993 atas kerjasama Departemen Tenaga Kerja dan IMM (*The Association For International Man Power Development of Medium and Small Enterprise*) yang telah menerima peserta latihan terbaik dalam jumlah besar berdasarkan sistem praktek keterampilan.

Program ini dimaksudkan untuk mengembangkan usaha kecil dan menengah di Indonesia dan Jepang, melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu sumber daya manusia harus disiapkan secara terencana dan diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan berusaha. Upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya melalui pelatihan yang sistematis dan berkesinambungan untuk dapat menghasilkan pelatihan yang efektif diperlukan lembaga yang handal.

Sarekah Insan Atama Foundation adalah termasuk kelompok organisasi penyelenggara program pemagangan ke Negara Jepang. Adapun pengertian dari program pemagangan adalah suatu usaha nyata dalam pelatihan kerja untuk memperoleh tenaga-tenaga kerja yang terampil dan kompeten yang melibatkan lembaga-lembaga pelatihan dan perusahaan atau industri pengguna tenaga kerja. Yang bertujuan untuk melatih angkatan kerja dalam beberapa kejuruan (*Multy Skill*) dilingkungan kerja nyata dan perusahaan. Sebagaimana telah dijelaskan diatas tujuan pemagangan ialah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna untuk mewujudkan tenaga kerja yang terampil, kompeten dan produktif dengan meningkatkan peran dunia.

Dengan demikian pemaganganpun dapat bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran Indonesia yang tinggi dan secara otomatis mengurangi angka kemiskinan. Untuk mencapai prestasi tersebut tentunya diperlukan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat memberikan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memperoleh prestasi yang gemilang. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi tentang : **“Penerapan Kaizen Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah pada Penerapan Kaizen sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui program pemagangan ke Jepang oleh Sarekah Insan Atama Foundation. Antara lain sebagai berikut :

1. Prosedur yang ada di Sarekah Insan Atama Foundation dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang.
2. Persyaratan yang diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation.
3. Hambatan yang ada dalam proses upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi di atas program pemagangan ke Jepang di mulai pada tahun 1993, namun penulis membatasi ruang lingkup dari permasalahan ini pada lembaga penyelenggaranya yaitu Sarekah Insan Atama Foundation.

1.4 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan kerjasama antara Jepang dan Indonesia dalam pelaksanaan program pemagangan ke Jepang.
2. Bagaimana prosedur yang ada di Sarekah Insan Atama Foundation dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang ?
3. Persyaratan apa saja yang diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation ?
4. Hambatan apa saja yang ada dalam proses upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation ?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk ;

1. Mengetahui sejarah dan pengertian tentang program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation.
2. Mengetahui prosedur yang ada di Sarekah Insan Atama Foundation dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation.
3. Mengetahui Persyaratan apa saja yang diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation.
4. Mengetahui Hambatan apa saja yang ada dalam proses upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation.

1.6 Landasan Teori

Untuk menunjang penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa pandangan dan teori yang dapat di gunakan sebagai acuan didalam penelitian ini,

Menurut Masaaki Imai, "Kaizen adalah penyempurnaan berkesinambungan dalam kehidupan pribadi, dalam keluarga, lingkungan sosial dan di tempat kerja. Istilah kaizen mencakup pengertian perbaikan Bila diterapkan di tempat kerja penyempurnaan berkesinambungan termasuk setiap orang, baik manager maupun karyawan. Serta melibatkan biaya yang rendah". (Imai, 1996, hal.4)

Sedangkan menurut Taufik Adi Susilo, Kaizen adalah penyempurnaan tiada henti, Kedua kunci penting ini merupakan filosofi hidup bangsa Jepang yang telah mengakar dan menjadi sokoguru bangkitnya perekonomian Jepang.

Elemen kunci dalam kaizen adalah

1. Kualitas. Kualitas tertinggi adalah kualitas yang dapat menyenangkan dan memberi rasa bangga bagi para pelanggannya. Produk seperti inilah yang seharusnya dibuat perusahaan. persepsi lama yang menganggap *higher price higher quality*, tidak lagi menjadi pegangan bangsa Jepang. Mereka justru mengembangkan konsep *higher quality, low price*.

2. Pengurangan biaya. Dengan perbaikan terus-menerus pada proses pelaksanaannya perbaikan SDM diharapkan dapat memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.
3. Pengiriman. Produk yang bermutu tinggi dan harga yang rendah, tapi tidak sampai pada pelanggan tepat pada waktunya tidak akan membuat perusahaan yang lebih baik.

1.7 Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah metode kepustakaan yang bersifat deskriptif analisis. Penulis memperoleh data dengan metode observasi, dari buku-buku yang berkaitan dan melalui website sebagai sumber relevan sebagai upaya untuk pendukung metode ini.

1.8 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk ;

1. memberikan alternatif schubungan dengan variable-variabel dalam budaya kaizen yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.
2. Bahan pertimbangan untuk dasar penentuan kebijaksanaan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.
3. Menambah wawasan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pengembangan sumber daya manusia khususnya.

1.9 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari bab yang masing-masing babnya akan membahas pokok-pokok bahasan tersendiri, seperti berikut :

BAB I	Pendahuluan yang berisi Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Landasan Teori, Metode Penelitian, Manfaat penelitian, Sistematika penulisan.
-------	---

BAB II	Kaizen
BAB III	Gambaran umum Sarekah Insan Atama Foundation dan Hubungan kerjasama antara Jepang dan Indonesia dalam pelaksanaan program pemagangan ke Jepang
BAB IV	Penerapan Kaizen Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia Melalui Program Pemagangan ke Jepang di Sarekah Insan Atama Foundation
BAB V	Kesimpulan.