

TRANSFORMASI SDM SEKOLAH MELALUI KAIZEN MENUJU PENDIDIKAN YANG KOMPETITIF DI ERA EKONOMI GLOBAL

Mohammad SYifaur Rizal¹, Abu Hasan Agus R²

¹ Universitas Nurul Jadid Probolinggo; rizalarnold01@gmail.com

² Universitas Nurul Jadid Probolinggo; abuhasanagusr@unuja.ac.id

Abstract

Keywords:

Kaizen, HR transformation, competitive education.

This study discusses the transformation of school human resources (HR) through the application of Kaizen principles as a strategy to realize competitive education in the era of the global economy. This study employs a qualitative method with a descriptive approach, focusing on a case study at SMA Tunas Luhur. Data were obtained through in-depth interviews, observations, and documentation studies of the principal, curriculum vice principal, and infrastructure vice principal. The results of the study indicate that the implementation of the five Kaizen principles—Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, and Shitsuke—has succeeded in improving the quality of HR through needs-based training, spatial arrangement and teaching materials, cleanliness habits, learning standardization, and instilling sustainable work discipline. The synergy between school leaders and the management team is the main factor in the success of this transformation. These findings reinforce that Kaizen is not only a strategic managerial approach, but also a cultural approach that can form an adaptive, efficient, and high-quality work culture in educational institutions.

Abstrak

Kata kunci:

Kaizen, Transformasi SDM, Pendidikan Kompetitif

Penelitian ini membahas transformasi sumber daya manusia (SDM) sekolah melalui penerapan prinsip-prinsip Kaizen sebagai strategi untuk mewujudkan pendidikan yang kompetitif di era ekonomi global. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang berfokus pada studi kasus di SMA Tunas Luhur. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap kepala sekolah, waka kurikulum, serta waka sarana prasarana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi lima prinsip Kaizen—Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke—telah berhasil meningkatkan mutu SDM melalui pelatihan berbasis kebutuhan, penataan ruang dan bahan ajar, pembiasaan kebersihan, standarisasi pembelajaran, serta penanaman disiplin kerja yang berkelanjutan. Sinergi antara pimpinan sekolah dan tim manajemen menjadi faktor utama keberhasilan transformasi ini. Temuan ini memperkuat bahwa Kaizen bukan hanya strategi manajerial, tetapi juga pendekatan kultural yang mampu membentuk budaya kerja yang adaptif, efisien, dan berkualitas dalam institusi pendidikan.

Diajukan : Juni 2025

Diterima : Juli 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Corresponding Author:

Mohammad SYifaur Rizal

Universitas Nurul Jadid Probolinggo; rizalarnold01@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era ekonomi global yang terus berubah, dunia pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, adaptif, dan kompetitif. Persaingan global tidak hanya menuntut kecakapan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (Chandrahadinata and Nurdiana 2022). Sekolah sebagai institusi pendidikan dasar memiliki peran strategis dalam membentuk SDM yang berkualitas melalui tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten. Namun, berbagai tantangan seperti keterbatasan fasilitas, rendahnya motivasi kerja, dan belum optimalnya budaya kerja efektif masih menjadi hambatan utama dalam peningkatan mutu SDM sekolah. Fenomena ini menunjukkan bahwa sekolah perlu melakukan transformasi menyeluruh terhadap manajemen SDM guna menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang semakin dinamis (Kolodziejczak 2019).

Salah satu pendekatan yang relevan untuk menjawab tantangan tersebut adalah penerapan prinsip-prinsip Kaizen dalam pengelolaan SDM di lingkungan sekolah. Kaizen, yang berasal dari budaya kerja Jepang, menekankan pada perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) melalui langkah-langkah sederhana namun berdampak besar dalam jangka panjang. Melalui penerapan lima prinsip utama Kaizen – Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke – sekolah dapat membangun kultur kerja disiplin, efisien, dan progresif (Otsuka and Ben-Mazwi 2022). Misalnya, penataan ruang kerja guru yang rapi (*Seiton*) serta pembiasaan kebersihan dan ketertiban (*Seiso* dan *Seiketsu*) terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi antarstaf. Dengan demikian, transformasi SDM sekolah berbasis Kaizen bukan hanya strategi manajerial, tetapi juga menjadi kebutuhan mendesak agar pendidikan Indonesia mampu bersaing di tengah arus ekonomi global yang kompetitif (Rusdiana et al. 2022).

Roofi'i dalam penelitiannya menegaskan bahwa pendekatan Kaizen yang mengedepankan perbaikan berkelanjutan mendorong seluruh elemen sekolah untuk aktif melakukan evaluasi diri dan peningkatan kompetensi (Roofi'i 2023). Selaras dengan itu, Irmayanti menemukan bahwa budaya kerja berbasis Kaizen, seperti penerapan prinsip 5S dan PDCA, berpengaruh positif terhadap efisiensi waktu, ketertiban administrasi, serta peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan manajerial sekolah (Irmayanti 2024). Sementara itu, penelitian oleh Wijayati, Suyata, dan Sumarno menunjukkan bahwa model evaluasi pembelajaran berbasis Kaizen efektif dalam membantu guru meninjau dan memperbaiki proses pembelajaran secara berkala, yang berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan (Wijayati et al. 2022). Secara keseluruhan, ketiga temuan tersebut memperkuat bahwa strategi Kaizen dapat menjadi solusi strategis dalam mendorong perubahan budaya kerja, peningkatan kualitas guru, dan efektivitas sistem manajemen pendidikan di sekolah menengah.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana penerapan prinsip-prinsip Kaizen dapat mendorong transformasi sumber daya manusia (SDM) sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan di era

ekonomi global yang semakin kompetitif. Kaizen sebagai pendekatan manajemen mutu Jepang menekankan pada perbaikan berkelanjutan melalui kebiasaan kerja yang tertib, efisien, dan disiplin, yang sangat relevan diterapkan dalam lingkungan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (Qodariswati 2024). Dengan mengadopsi prinsip-prinsip seperti Seiri (penyortiran), Seiton (penataan), Seiso (pembersihan), Seiketsu (standarisasi), dan Shitsuke (disiplin), sekolah dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan kompetensi individu maupun kolektif. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan memberikan kontribusi pemikiran terhadap strategi peningkatan mutu SDM pendidikan, agar sekolah mampu menciptakan ekosistem pembelajaran yang adaptif, produktif, dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Penerapan prinsip-prinsip Kaizen secara konsisten dapat mendorong transformasi sumber daya manusia (SDM) sekolah menuju peningkatan kualitas pendidikan yang lebih kompetitif di era ekonomi global (Mwenda and Gasper 2022). Dalam konteks ini, Kaizen diyakini mampu membentuk budaya kerja yang produktif melalui kebiasaan perbaikan berkelanjutan, disiplin, dan efisiensi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun institusi pendidikan secara menyeluruh. Sekolah yang mengadopsi pendekatan Kaizen diharapkan tidak hanya mengalami perubahan dalam tata kelola kerja, tetapi juga dalam cara berpikir, bertindak, dan berinovasi di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, penelitian ini berasumsi bahwa integrasi Kaizen dalam manajemen SDM sekolah merupakan langkah strategis untuk memperkuat daya saing pendidikan nasional di tengah tantangan globalisasi (Ebriyani 2024).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam proses implementasi strategi Kaizen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMA Tunas Luhur. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf manajemen, serta studi dokumentasi terhadap program-program peningkatan kompetensi yang diterapkan di sekolah. Penelitian ini menitikberatkan pada interpretasi terhadap makna, tindakan, dan pengalaman para subjek dalam penerapan prinsip-prinsip Kaizen seperti 5S, PDCA, dan evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, metode ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh dan kontekstual mengenai efektivitas strategi Kaizen dalam membentuk budaya kerja dan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Berikut Tabel wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Achmad Ardiansyah	Kepala Sekolah

2	Shinta Swastiningtyas	Waka Kurikulum
3	Ahmad Sholeh	Waka Sarana Prasarana

Hasil dan Pembahasan

Konsep Seiri

Dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, SMA Tunas Luhur menerapkan prinsip Seiri, yaitu proses menyortir dan memilah materi pembelajaran agar lebih relevan, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan penyaringan yang tepat, hanya materi yang benar-benar penting dan mendukung pencapaian kompetensi yang digunakan dalam proses belajar-mengajar (Aamer et al. 2022).

Achmad Ardiansyah selaku Kepala Sekolah SMA Tunas Luhur dalam wawancaranya menyampaikan bahwa SMA Tunas Luhur melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan SDM, antara lain melalui pelatihan guru secara berkala, pembentukan komunitas belajar, serta pendampingan intensif dalam penyusunan perangkat ajar. Sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan eksternal dan forum profesional seperti MGMP guna memperluas wawasan dan keterampilan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kinerja guru dilakukan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif demi pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Hal tersebut dikuatkan oleh penyampaian Shinta Swastiningtyas selaku waka Kurikulum dalam wawancara menegaskan bahwa Langkah awal strategi yang kami terapkan adalah dengan memetakan kebutuhan para guru. Kami melakukan asesmen internal guna mengukur tingkat pemahaman mereka terhadap kurikulum yang berlaku. Berdasarkan hasil asesmen tersebut, kami menyelenggarakan pelatihan-pelatihan tematik, seperti pelatihan penyusunan modul ajar dan penerapan pembelajaran berdiferensiasi.

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa SMA Tunas Luhur meningkatkan SDM guru melalui pelatihan praktis seperti penyusunan modul ajar, asesmen berbasis kompetensi, dan pembelajaran berdiferensiasi. Pelatihan disesuaikan dengan hasil pemetaan kebutuhan guru dan dilakukan secara internal maupun eksternal. Evaluasi perangkat ajar dilakukan secara berkala, dan guru yang belum memenuhi standar mendapat pembinaan khusus agar kualitas pembelajaran tetap terjaga.

Konsep Seiton

Untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan efektif, SMA Tunas Luhur menerapkan prinsip Seiton, yaitu menata ruang kelas, sumber daya, dan bahan ajar agar lebih teratur serta mudah diakses oleh siswa dan guru. Penataan yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pembelajaran, tetapi juga menciptakan suasana yang lebih kondusif bagi proses belajar-mengajar (Zamzami and Novita 2021).

Kepala SMA Tunas Luhur menyampaikan bahwa Tunas Luhur secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menata ruang kelas dan mengelola bahan ajar dengan rapi dan efisien. Sekolah juga aktif memantau penerapan pengaturan ruang dan bahan ajar, serta segera memberikan arahan bila

terdapat kendala agar proses pembelajaran berjalan optimal. Hal tersebut Sholeh selaku Waka Sarana dan Prasarana SMA Tunas Luhur bahwa sekolah memulai dengan asesmen kebutuhan guru terkait pengelolaan ruang kelas dan bahan ajar. Berdasarkan hasil asesmen tersebut, sekolah mengadakan pelatihan tematik dan pendampingan secara berkala agar guru dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh secara efektif. Evaluasi dan umpan balik rutin juga dilakukan untuk memastikan kualitas pembelajaran terus meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Strategi peningkatan sumber daya manusia di SMA Tunas Luhur dilakukan secara sistematis melalui pendekatan Kaizen yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan. Proses dimulai dengan pemetaan kebutuhan guru melalui asesmen internal untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan, khususnya dalam pengelolaan ruang kelas dan penyusunan bahan ajar. Berdasarkan hasil asesmen tersebut, sekolah menyelenggarakan pelatihan tematik dan pendampingan secara rutin agar guru mampu mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh secara efektif. Selain itu, pemantauan dan evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan setiap guru mendapatkan arahan dan dukungan yang tepat, sehingga proses pembelajaran berjalan lebih optimal, tertata, dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara menyeluruh.

Konsep Seiso

Konsep Seiso menekankan pentingnya menjaga kebersihan dan keteraturan dalam lingkungan pembelajaran agar tetap nyaman, sehat, dan kondusif bagi siswa serta tenaga pendidik. Lingkungan belajar yang bersih tidak hanya menciptakan suasana yang lebih menyenangkan, tetapi juga dapat meningkatkan fokus dan efektivitas proses pembelajaran (Mardesah and Zainal 2021).

Waka Sarana Prasarana menyampaikan bahwa Kami secara konsisten menjalin koordinasi dengan kepala sekolah guna mendukung pelatihan kebersihan bagi para guru dan staf. Dalam pelaksanaannya, kami juga memberikan keteladanan dengan ikut serta langsung dalam kegiatan kebersihan bersama guru dan siswa. Tak hanya itu, kami turut berperan dalam proses monitoring dan evaluasi rutin terhadap kondisi fasilitas sekolah, sehingga hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan serta menjaga standar kebersihan tetap terpelihara dengan baik.

Hal tersebut dikuatkan oleh penyampai Kepala SMA Tunas Luhur Bahwa Kami secara berkala menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan bagi para guru untuk menanamkan kesadaran akan pentingnya menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan sekolah. Sebagai pimpinan, saya juga berupaya memberikan teladan langsung melalui sikap disiplin dalam merapikan ruang kerja dan melakukan pemantauan terhadap kebersihan kelas. Selain itu, kami menerapkan sistem evaluasi yang dilakukan secara rutin, khususnya terhadap kebersihan ruang guru dan ruang kelas, agar hasil pengawasan tersebut dapat dijadikan acuan dalam evaluasi dan perbaikan kondisi lingkungan sekolah secara bersama-sama.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan budaya kebersihan dan kerapian di SMA Tunas Luhur dilaksanakan melalui pelatihan rutin bagi guru serta pembinaan kesadaran menjaga lingkungan sekolah. Kepala sekolah berperan aktif sebagai teladan dengan menjaga kebersihan secara langsung dan mengawasi secara berkala, sementara wakil kepala sekolah bidang sarana turut mendukung dengan koordinasi pelatihan, keterlibatan dalam kegiatan kebersihan, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi fasilitas sekolah. Sinergi antara pimpinan dan bagian sarana ini menjadi kunci keberhasilan dalam menjaga standar kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah.

Konsep Seiketsu

Pelaksanaan konsep Seiketsu di SMA Tunas Luhur bertujuan untuk menciptakan konsistensi dalam penyampaian materi dan evaluasi pembelajaran melalui standar operasional dan prosedur (SOP) yang jelas. Dengan adanya standar yang diterapkan secara sistematis, seluruh guru memiliki pedoman yang sama dalam mengajar, sehingga kualitas pembelajaran tetap terjaga dan merata di setiap kelas (Sadina 2021).

Ahmad Ardiansyah dalam wawancaranya menyampaikan bahwa Penerapan konsep Seiketsu di SMA Tunas Luhur difokuskan pada pembentukan konsistensi dalam proses pembelajaran, khususnya dalam hal penyampaian materi dan evaluasi, melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang terstruktur. Standar tersebut berfungsi sebagai acuan bersama bagi seluruh guru, sehingga setiap proses mengajar berjalan dengan pola yang seragam. Dengan demikian, kualitas pembelajaran dapat dipertahankan secara merata di seluruh kelas dan tidak bergantung pada perbedaan gaya atau pendekatan individu masing-masing guru.

Hal tersebut dikuatkan oleh Shinta Swastiningtyas selaku Waka Kurikulum bahwa Kami secara aktif mengadakan pelatihan dan workshop guna memperkuat pemahaman guru terhadap kurikulum serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan metode pembelajaran yang efektif. Koordinasi dengan kepala sekolah juga dilakukan untuk memberikan arahan dan teladan langsung dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Sebagai bentuk apresiasi dan motivasi, kami juga menginisiasi program penghargaan bagi guru yang berhasil menerapkan kurikulum dan sistem penilaian dengan baik, sehingga mendorong seluruh tenaga pengajar untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka.

Dari wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, terlihat bahwa peningkatan kualitas guru dalam menerapkan kurikulum berbasis standar nasional dilakukan melalui pelatihan dan workshop yang rutin. Kepala sekolah berperan sebagai teladan dengan memberikan contoh langsung dalam pelaksanaan pembelajaran, sementara wakil kepala sekolah bidang kurikulum berkoordinasi dalam memberikan arahan dan mendukung pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi. Sinergi kedua pihak ini berkontribusi signifikan dalam

memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan penilaian secara objektif.

Konsep Shitsuke

Disiplin dan keteraturan merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Dalam dunia pendidikan, penerapan konsep Shitsuke berfokus pada pembiasaan perilaku disiplin dan keteraturan sebagai bagian dari budaya kerja yang berkelanjutan. Bagi seorang guru, kedisiplinan tidak hanya mencakup ketepatan waktu dalam mengajar, tetapi juga mencerminkan konsistensi dalam menerapkan aturan sekolah, menyusun rencana pembelajaran yang terstruktur, serta memberikan contoh yang baik bagi siswa (Arsyad et al. 2021).

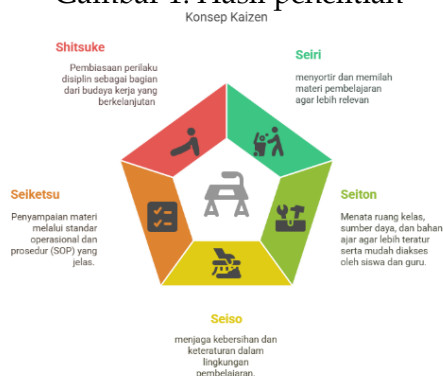
Kepala SMA Tunas Luhur menyampaikan bahwa Sejak awal tahun ajaran, kami menanamkan pentingnya kedisiplinan kepada seluruh guru melalui forum rapat kerja dan kegiatan pembinaan internal. Sebagai pimpinan, saya juga berupaya menjadi teladan dengan menunjukkan sikap disiplin, seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, serta menaati semua peraturan yang berlaku. Evaluasi kedisiplinan dilakukan secara rutin, mencakup pemantauan kehadiran dan tanggung jawab administrasi guru. Untuk menjaga semangat kerja, kami memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan konsistensi dalam kedisiplinan, sementara bagi yang masih belum optimal, kami melakukan pembinaan secara persuasif agar mereka termotivasi untuk memperbaiki diri.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Waka Kurikulum bahwa Sebagai bagian dari tim kurikulum, kami senantiasa menanamkan pentingnya kedisiplinan dalam setiap pertemuan akademik, baik melalui rapat maupun saat proses pendampingan guru. Kami juga berupaya menjadi teladan dengan menunjukkan kedisiplinan dalam menyusun dan mereview perangkat pembelajaran secara tepat waktu. Di sisi lain, kami secara aktif melakukan monitoring terhadap pelaksanaan tugas guru di kelas, termasuk aspek kehadiran serta kelengkapan administrasi. Untuk menjaga semangat kerja, bentuk apresiasi kami sampaikan baik secara langsung maupun melalui forum resmi. Sementara itu, bagi guru yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan, kami melakukan pendekatan personal agar mereka merasa didukung dan dibina, bukan diberi tekanan.

Berdasarkan hasil wawancara, upaya penegakan kedisiplinan guru di SMA Tunas Luhur dilakukan melalui sosialisasi nilai-nilai kedisiplinan sejak awal tahun ajaran, baik melalui rapat kerja maupun pembinaan rutin. Kepala sekolah dan waka kurikulum menunjukkan keteladanan secara langsung dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap tanggung jawab. Selain itu, evaluasi terhadap kedisiplinan guru dilakukan secara berkala, terutama terkait kehadiran dan pelaksanaan tugas akademik. Sebagai bentuk motivasi, pihak sekolah juga memberikan apresiasi kepada guru yang menunjukkan konsistensi disiplin, sementara pendekatan persuasif diterapkan bagi guru yang belum memenuhi standar kedisiplinan. Sinergi antara pimpinan dan manajemen kurikulum inilah yang menjadi kunci dalam membentuk budaya disiplin

yang berkelanjutan di lingkungan sekolah. Temuan pada penelitian ini dapat diilustrasikan pada bentuk gambar dibawah ini:

Gambar 1. Hasil penelitian



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penerapan lima prinsip Kaizen – Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke – di SMA Tunas Luhur, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan sumber daya manusia dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada kualitas. Prinsip Seiri diterapkan melalui penyortiran materi pembelajaran yang relevan dan pelatihan guru yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi. Prinsip Seiton diwujudkan dalam penataan ruang dan bahan ajar yang efektif serta pelatihan tematik berdasarkan asesmen internal. Prinsip Seiso menunjukkan upaya sekolah dalam membangun kesadaran akan kebersihan melalui pelatihan, keteladanan pimpinan, dan monitoring rutin. Seiketsu diterapkan melalui standarisasi pembelajaran berbasis SOP serta workshop berkelanjutan guna menjamin konsistensi kualitas pengajaran. Sementara itu, Shitsuke ditanamkan melalui pembinaan kedisiplinan, pemberian keteladanan oleh pimpinan, serta evaluasi berkala disertai pendekatan persuasif dan apresiasi bagi guru. Sinergi antara kepala sekolah dan tim manajemen menjadi kunci sukses implementasi strategi Kaizen ini, yang pada akhirnya berdampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme, kedisiplinan, dan kualitas pembelajaran di SMA Tunas Luhur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamer, Ammar Mohamed Et Al. 2022. "Kaizen Transferability In Non-Japanese Cultures: A Combined Approach Of Total Interpretive Structural Modeling And Analytic Network Process." *International Journal Of Productivity And Performance Management* 71(8). Doi: 10.1108/Ijppm-10-2020-0505.
- Arsyad, Azhar Et Al. 2021. "The Educational Value Of Kaizen Quality Management." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 24(1). Doi: 10.24252/Lp.2021v24n1i13.
- Chandrahadinata, Dody, And Wakim Nurdiana. 2022. "Analisis Pengendalian Kualitas Pada Crude Palm Oil Untuk Meningkatkan Kualitas Di Pt. Condong Garut." *Jurnal Kalibrasi* 19(1). Doi: 10.33364/Kalibrasi/V.19-1.1045.

- Ebriyani, Y. 2024. "Pengenalan Prinsip Kaizen Dalam Meningkatkan Kebiasaan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi." *Harmony* 9(2).
- Irmayanti, R. 2024. "Implementasi Budaya Kaizen Dalam Mutu Pendidikan Di Sekolah." *Al-Qiyadi* 2(1).
- Kolodziejczak, B. 2019. "Continuous Improvement In Education: Adaptation Of Kaizen Philosophy." *International Journal Of Business And Economic Affairs* 4(4):149-62.
- Mardesah, Mardesah, And Rabin Ibnu Zainal. 2021. "The Kualitas Pelayanan Administrasi Kpegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan." *Mbia* 20(2). Doi: 10.33557/Mbia.V20i2.1408.
- Mwenda, B., And L. Gasper. 2022. "Kaizen Approach To Quality Improvement And Its Financial Implication." *African Journal Of Applied Research* 8(2). Doi: 10.26437/Ajar.31.10.2022.28.
- Otsuka, Keijiro, And Nkumbuzi Ben-Mazwi. 2022. "The Impact Of Kaizen: Assessing The Intensive Kaizen Training Of Auto-Parts Suppliers In South Africa." *South African Journal Of Economic And Management Sciences* 25(1). Doi: 10.4102/Sajems.V25i1.4093.
- Qodariswati, Tri. 2024. "Analisis Budaya Kaizen Di Sdit Kyai Ibrahim Surabaya." *Jurnal Pancar* 8(1):360-66.
- Roofi'i, Mohammad. 2023. "Pendekatan Kaizen Dalam Perbaikan Mutu Pendidikan." *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam* 7(2):112-27. Doi: 10.32665/Alulya.V7i2.1568.
- Rusdiana, Wayan Et Al. 2022. "Kaizen And Implementation Suggestion In The Defense Industry: A Literature Review." *Jiemar.Org* 3(3).
- Sadina, D. 2021. "Implementasi Budaya Kewarganegaraan Kaizen Pada Jurusan Ppkn." *Jotika Journal* 1(1).
- Wijayati, Primardiana H. Et Al. 2022. "Model Evaluasi Pembelajaran Berbasis Kaizen Di Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 17(2):318-32. Doi: 10.21831/Pep.V17i2.1703.
- Zamzami, Muhammad, And Novita Novita. 2021. "Apakah Gemba Kaizen Mampu Meningkatkan Kinerja Nonkeuangan Perguruan Tinggi?" *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 12(1). Doi: 10.21776/Ub.Jamal.2021.12.1.12.
- Rizal, M. S. (2025). Resolusi Konflik berbasis Syura sebagai Strategi Manajemen Preventif untuk Mengurangi Bullying di Pesantren. *Visionaria: Journal of Educational Innovation Management*, 1(1), 70-83.
- Mudarris, B., & Rizal, M. S. (2023). Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di SMA Nurul Jadid. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10265-10271.
- Rizal, M. S., Aliwafa, A., Sugiono, S., & Hakim, L. (2024, January). Educational Evolution: Sustainable Beturnment With Country In The Development Of The Trainer. In *Proceeding Of International Conference On Education, Society And Humanity* (Vol. 2, No. 1, pp. 28-36).