

# **Implementasi Budaya Kewarganegaraan KAIZEN pada Kehidupan Sosial di Jurusan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan**

## ***Implementation of KAIZEN Citizenship Culture in Social Life in the Department of Pancasila and Citizenship Education***

**Icha Dzulfahani Sadina<sup>1)</sup>, Agung Pratama Ramadani<sup>2)</sup>, Putri Deliana Sembiring<sup>3)</sup>,  
Wahyu Sabtiya Darma<sup>4)</sup>, Abrianto Sidauruk<sup>5)</sup>, Sabarati Br Barus<sup>6)</sup>**

Ichadzulfahani2017@gmail.com ; Agungpratama19r@gmail.com ;  
putridelianasembiring@gmail.com ; Sabtiyaw@gmail.com ; abriantosidauruk949@gmail.com  
; sabaratabarus03@gmail.com

Jurusan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial,  
Universitas Negeri Medan, Indonesia

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Budaya kaizen Di Lingkungan Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan. Budaya Kaizen secara sosial budaya dirasa cocok untuk diterapkan serta diimplementasikan, karena kaizen sendiri dalam implementasinya mengikutsertakan banyak orang dan itu sesuai dengan budaya Indonesia yang mengedepankan kerja sama dan gotong royong dalam bekerja. Terkhususnya saat ini didalam pembelajaran yang berbasis Pancasila baik dari aspek Mahasiswa, Tenaga Pengajar, atau bahkan staff jurusan yang saat ini berada di Lingkungan Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri memiliki kapabilitas yang tinggi dalam budaya sosialnya dan tentu saja budaya kaizen adalah salah satu budaya yang teat untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Dan juga dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Studi kepustakaan, yaitu studi yang objek penelitiannya berupa karya-karya kepustakaan baik berupa jurnal ilmiah, buku, artikel dalam media massa, maupun data-data statistika. Kepustakaan tersebut akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukan oleh penulis. Studi Kepustakaan adalah Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian.

**Kata Kunci:** budaya kaizen, implelementasinya, kerja sama.

### **Abstract**

*This study aims to determine the implementation of kaizen culture in the PPKn Department, Faculty of Social Sciences, State University of Medan. Kaizen culture is socio-culturally suitable to be implemented and implemented, because kaizen itself in its implementation involves many people and it is in accordance with Indonesian culture which prioritizes cooperation and mutual cooperation in work. Especially at this time in Pancasila-based learning both from the aspect of students, teaching staff, or even department staff who are currently in the PPKn Department, Faculty of Social Sciences, State University have high capabilities in their social culture and of course kaizen culture is one of the cultures that teat to be applied in everyday life. And also in this study using research methods Literature studies, namely studies whose research objects are in the form of library works in the form of scientific journals, books, articles in the mass media, as well as statistical data. The literature will be used to answer the research problems proposed by the author. Literature Study is an activity to collect information relevant to the topic or problem that is the object of research.*

**Keywords:** Kaizen Culture, Implementation, Cooperation.

---

## PENDAHULUAN

Dalam bahasa Jepang, kaizen berarti perbaikan berkesinambungan. Istilah ini mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan yang melibatkan biaya dalam jumlah yang tak seberapa. Filsafat Kaizen berpandangan bahwa cara hidup kita apakah itu kehidupan kerja atau kehidupan sosial maupun kehidupan rumah tangga, hendaknya berfokus pada upaya perbaikan terus menerus (Imai, 1998:1), sedangkan menurut Sunarso (1999), Kaizen/Continuous Improvement/Perbaikan berlanjut adalah aktivitas perubahan yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan apa yang telah dicapai ke arah yang lebih baik.

Istilah kaizen terdiri dari dua kata dalam Kanji Jepang (Ideograms): (kai) yang berarti mereformasi, merubah, memodifikasi, memeriksa, dan menguji serta (zen) yang berarti berbudi luhur dan kebaikan (Macpherson, Lockhart, Kavan, & Iaquinto, 2015). Kaizen berfokus dalam peningkatan kualitas dari barang ataupun jasa, serta berjuang untuk mengurangi biaya pada setiap tahapan organisasi bisnis agar dapat mempersingkat waktu kerja. Tujuan dari budaya kaizen mencerminkan bahwa perbaikan berkelanjutan harus memiliki tujuan akhir dalam penerapannya. Pada intinya dapat disimpulkan dari penjelasan umum di atas bahwa budaya kaizen merupakan perubahan yang lebih baik (Macpherson et al., 2015). Itu lah mengapa kaizen dapat digunakan dalam berbagai bidang dan lini industri bagi perusahaan yang mengaplikasikannya. Karena fokus utama dari kaizen adalah kontribusi masing-masing individu dalam perusahaan untuk membuat perubahan berkelanjutan.

Konsep Kaizen meliputi beberapa hal, yakni:

1. Konsep 3 M (Muda, Mura, dan Muri), Konsep ini dibentuk untuk mengurangi banyaknya proses kerja, meningkatkan mutu, mempersingkat waktu dan mencapai efisiensi. Muda diartikan sebagai pengurangan pemborosan atau kesia-siaan. Mura diartikan sebagai pengurangan perbedaan. Muri diartikan sebagai pengurangan ketegangan;
2. Gerakan 5 S (seiri, seiton, seiso, seiketsu dan shitsuke);
3. Konsep 5 S pada dasarnya merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan, kebersihan, dan kedisiplinan di tempat kerja. Konsep 5 S merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata rapi, bersih, tertib maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan. Dengan kemudahan bekerja ini, empat bidang sasaran pokok industri yang meliputi; a) Efisiensi Kerja; b) Produktifitas Kerja; c) Kualitas Kerja, dan; d) Keselamatan Kerja dapat lebih mudah dipenuhi; 4) Konsep PDCA (Plan, Do, Check, Action). Langkah pertama dari kaizen adalah menerapkan siklus PDCA (plan, do, check action) sebagian sarana yang menjamin terlaksananya kesinambungan dari kaizen. Hal ini berguna dalam mewujudkan kebijakan untuk memelihara dan memperbaiki atau meningkatkan standar. Siklus ini merupakan konsep yang terpenting dari proses kaizen (Imai, 2005: 4). Rencana (plan) berkaitan dengan penetapan target untuk perbaikan, karena kaizen adalah cara hidup, maka harus selalu ada perbaikan untuk semua bidang, dan perumusan rencana guna mencapai target tersebut. Periksa (check) merujuk pada penetapan apakah penerapan tersebut berada pada jalur yang sesuai rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan. Tindak (action) berkaitan dengan standarisasi prosedur baru guna menghindari terjadinya Kembali masalah yang sama atau menetapkan sasaran baru bagi perbaikan berikutnya (Imai, 2005: 5).
4. Konsep 5 W + 1 H. Salah satu pola pikir untuk menjalankan roda PDCA dalam kegiatan kaizen adalah dengan teknik bertanya dengan pertanyaan dasar 5 W + 1 H (what, who, why, where, when dan how).

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kualitatif. Pendekatan Kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia yang lebih komprehensif dan bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dan juga menggunakan metode penelitian Studi kepustakaan, yaitu studi yang objek penelitiannya berupa karya-karya kepustakaan baik berupa jurnal ilmiah, buku, artikel dalam media massa, maupun data-data statistika. Kepustakaan tersebut akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukan oleh penulis. Studi Kepustakaan adalah Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kaizen merupakan filosofi dan kerangka kerja yang mendorong mereka untuk terus menerus menetapkan standar prestasi kerja yang lebih tinggi dan untuk mencapai sasaran baru dalam arti kepuasan bagi organisasi. Kaizen tidak memiliki arti sebatas perbaikan, kaizen menawarkan jauh lebih banyak, antara lain memiliki dua fungsi utama sebagai pemeliharaan dan sebagai perbaikan.

Di Lingkungan Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan sendiri, Budaya Kaizen secara sosial budaya dirasa cocok untuk diterapkan serta diimplementasikan, karena kaizen sendiri dalam implementasinya mengikutsertakan banyak orang dan itu sesuai dengan budaya Indonesia yang mengedepankan kerja sama dan gotong royong dalam bekerja. Terkhususnya saat ini didalam pembelajaran yang berbasis Pancasila baik dari aspek Mahasiswa, Tenaga Pengajar, atau bahkan staff jurusan yang saat ini berada di Lingkungan Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri memiliki kapabilitas yang tinggi dalam budaya sosialnya dan tentu saja budaya kaizen adalah salah satu budaya yang tepat untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari (Suharyanto, 2017a; Suharyanto, 2017b; Wulandari & Hodriani, 2019).

Jika dikaitkan secara luas, Pengimplementasian budaya kaizen memiliki dampak yang sangat positif. Contoh salah satunya adalah dampak terhadap mahasiswa, Budaya Kaizen berusaha mendorong mahasiswa agar terus semangat maju kedepan guna memperbaiki segala permasalahan dan evaluasi yang ada agar menuju pencapaian yang lebih baik, sehingga banyak mahasiswa di Lingkungan Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri yang mampu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam meningkatkan prestasi di berbagai kompetisi yang ada. Tidak hanya itu saja, Budaya Kaizen juga tentu berdampak kepada para tenaga Pengajar seperti Dosen yang akan terus berusaha memperbaiki sistem serta metode pembelajaran yang selama ini diterapkan hingga menjadi pembelajaran yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

## PENGARUH

Dengan dilakukannya implementasi budaya *Kaizen* di jurusan PPKn UNIMED tentu diharapkan terdapat membawa pengaruh dan perubahan yang baik bagi produktivitas kedepannya. Pengaruh yang didapatkan dari pengimplementasian budaya *Kaizen* ini dapat kita lihat melalui beberapa instansi yang sudah mengimplementasikan budaya *Kaizen* di Indonesia. Ada 6 perubahan atau pengaruh yang akan timbul dengan implementasi budaya *Kaizen* di jurusan PPKn UNIMED yaitu sebagai berikut:

1. Perubahan dan perbaikan pada sistem operasional jurusan PPKn UNIMED. Melalui pengimplementasian budaya *Kaizen* di jurusan PPKn UNIMED tentu akan memberi perubahan juga pada sistem operasional yang ada. Sistem operasional jurusan akan semakin meningkat efektivitas dan produktivitasnya. Hal ini akan membawa perubahan yang besar di jurusan tersebut.
2. Perubahan dan perbaikan kualitas jurusan PPKn UNIMED. Dengan meningkatnya produktivitas di jurusan PPKn UNIMED tentu akan meningkatkan mutu dan kualitas jurusan tersebut juga.
3. Perubahan dan perbaikan biaya operasional administrasi jurusan, Selain dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas, pengimplementasian budaya *Kaizen* di jurusan PPKn UNIMED maka tentu juga akan berpengaruh pada biaya operasional jurusan. Biaya operasional akan semakin menurun (murah) karena seluruh anggota jurusan dapat disiplin dan produktif.
4. Perbaikan waktu operasional administrasi jurusan, Pelaksanaan administrasi di dunia pendidikan cenderung memakan waktu yang cukup lama dan berjalan lambat. Sehingga apabila budaya *Kaizen* ini diimplementasikan maka akan mengurangi waktu operasional. Artinya semakin disiplin dan produktif setiap anggota maka akan semakin cepat pekerjaan dalam administrasi dikerjakan sehingga waktu yang digunakan akan semakin singkat.
5. Perbaikan dan pembaharuan moral seluruh anggota jurusan PPKn Unimed, Selain melatih disiplin dan produktivitas di jurusan PPKn UNIMED, implementasi budaya *Kaizen* juga akan berpengaruh pada perbaikan moral seseorang. Moral setiap anggota jurusan akan semakin meningkat sejalan dengan disiplin yang dilakukan.
6. Peningkatan motivasi kerja seluruh anggota jurusan, Selain kelima pengaruh sebelumnya, implementasi budaya *Kaizen* juga berpengaruh pada tingkat motivasi kerja. Setiap anggota jurusan akan semakin meningkatkan motivasinya sejalan dengan tingkat produktivitas dirinya.

## Hasil dari pengimplementasian Budaya Kewarganegaraan Kaizen.

Kaizen adalah budaya yang telah lama digunakan perusahaan di Jepang dan sangat

memberikan perubahan dan perbaikan kinerja yang sangat pesat bagi perusahaan-perusahaan tersebut, untuk itu dengan adanya penelitian ini kami ingin melihat apakah dengan mengimplementasikan budaya kewarganegaraan Kaizen ini di dalam kehidupan sosial di jurusan PPKn akan memberikan hasil yang baik dan juga membawa perbaikan serta menjadikan mahasiswa lebih aktif, kreatif, serta inovatif di dalam perkuliahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di dapatlah hasil bahwa pengimplementasian budaya kewarganegaraan kaizen ini di lingkungan kehidupan sosial mahasiswa jurusan PPKn belum optimal, hal ini dapat dilihat masih banyaknya mahasiswa yang kurang aktif dan juga masih banyak yang bermalas-malasan dalam membuat tugas ataupun penelitian, hal ini dilatar belakangi oleh kurangnya motivasi didalam diri mahasiswa dan kurangnya keinginan untuk bergerak aktif sehingga pengimplementasian budaya kewarganegaraan kaizen ini di lingkungan jurusan ppkn masih belum optimal. dalam penelitian ini budaya kaizen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa. jika budaya kaizen dilakukan dengan maksimal atau dengan teratur maka akan berdampak pada kemampuan mahasiswa yang semakin aktif, kreatif dan juga inovatif. Tetapi di dalam penelitian ini lebih kepada pengimplementasian budaya kewarganegaraan kaizen pada kehidupan sosial masyarakat di jurusan ppkn.

Selain konsep kaizen, motivasi menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu para mahasiswa untuk melakukan berbagai aktivitas dan kegiatan. meskipun mahasiswa mempunyai skill dan keterampilan yang maksimal dan didukung dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi pada diri mahasiswa tersebut maka aktivitas dan juga kegiatan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan (Suharyanto, 2015; Suharyanto, 2013). Motivasi dapat berasal dari mana saja, terutama dari para Dosen karena pemberian motivasi juga menjadi salah satu bentuk pembinaan terhadap para mahasiswa. Motivasi menurut Robbins (Dalam Burso, 2018) merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese-Smith et al, 1995).

## **SIMPULAN**

Budaya Kaizen merupakan filosofi budaya yang berasal dari masyarakat Jepang berupa cara berpikir untuk perbaikan atau perubahan secara terus-menerus dalam kehidupan seseorang, baik dalam kehidupan bermasyarakat, keluarga maupun di bidang lingkungan pekerjaan. Pengimplementasian Budaya Kaizen berusaha mendorong mahasiswa agar terus semangat maju kedepan guna memperbaiki segala permasalahan dan evaluasi yang ada agar menuju pencapaian yang lebih baik, sehingga mahasiswa mampu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam meningkatkan prestasi di berbagai kompetisi yang ada. Pengimplementasian budaya Kaizen di lingkungan kehidupan sosial mahasiswa jurusan PPKn belum optimal, hal ini dapat dilihat masih banyaknya mahasiswa yang kurang aktif dan juga masih banyak yang bermalas-malasan dalam membuat tugas ataupun penelitian, hal ini dilatar belakangi oleh kurangnya motivasi didalam diri mahasiswa dan kurangnya keinginan untuk bergerak aktif, sehingga pengimplementasian budaya kewarganegaraan kaizen ini di lingkungan jurusan PPKn UNIMED masih terbilang belum optimal. Pengimplementasian Budaya Kaizen di jurusan PPKn UNIMED dapat memberikan perubahan dan perbaikan kehal yang lebih baik. Contohnya seperti, membawa perbaikan serta menjadikan mahasiswa lebih aktif, kreatif, serta inovatif di dalam perkuliahan, perubahan dan perbaikan pada sistem operasional jurusan PPKn UNIMED, Perubahan dan perbaikan kualitas jurusan PPKn UNIMED, Perubahan dan perbaikan biaya operasional administrasi jurusan, Perbaikan waktu operasional administrasi jurusan, Perbaikan dan pembaharuan moral seluruh anggota jurusan PPKn UNIMED, dan Peningkatan motivasi kerja seluruh anggota jurusan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnes, T. (1998). Strategi Kaizen untuk Kepemimpinan Sukses. Batam: Interaksara. Jimantoro Ronny. Analisis Penerapan Budaya Kerja Kaizen. 2016. Surabaya.
- Ferdiansyah H. (2011). Usulan Rencana Perbaikan Kualitas Produk Penyangga Duduk Jok Sepeda Motor Dengan Pendekatan Metode Kaizen (5W+1H) di PT EKAPRASARANA.
- Fiana. A, Dahidi. A, Sudjianto. (2018). Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Jepang (Studi Kasus Penggunaan Bahasa Jepang di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia). *Jurnal Edujapan*, Vol. 2, No. 1, April 2018, 11-19.
- Gronroos, C. (1990). Relationship approach to marketing in service contexts: The marketing and organizational

- behavior interface. Journal of Business Research. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(90\)90037](https://doi.org/10.1016/0148-2963(90)90037)
- Hoed, B.H. (1998). Komunikasi Lisan sebagai Dasar Tradisi Lisan dalam Metodologi Kajian Tradisi Lisan. Editor: Pudentia MPSS. Jakarta: Yayasan OborIndonesia dan Yayasan Asosiasi Tradisi Lisan.
- Hutomo, M. (1982). Alih Aksara "Serat Rama" R. Ng. Yosodipuro. D. 341, Surakarta: Reksapustaka MangkunegaranPrinsip Kaizen dan Hansei; Sukses Ala Jepang, file:///E:/JURNAL %20CALL%20PEAPER /KAIZEN%20jurnal /prinsip-kaizen-dan-hansei-kiat-sukses.html
- Imai, M. (1986). KAIZEN (Ky'Zen): The Key to Japan's Competitve Success
- Imai, M. (1997). Gemba Kaizen: A Commonsense Approach to a Continuous ImprovementStrategy. In Library Journal.
- Jimantoro. R. (2016). Analisis Penerapan Budaya Kerja Kaizen Pada Pt Istana Mobil Surabaya Indah. Jurnal Agora, 2(4), 127-132
- Macpherson, W. G., Lockhart, J. C., Kavan, H., & Iaquinto, A. L. (2015). Kaizen: a Japanese philosophy and system for business excellence. Journal of Business Strategy. <https://doi.org/10.1108/IBS-07-2014-0083>
- McLoughlin, C dan Miura, T. (2018). True Kaizen Management's Role in Improving Work Climate and Culture. CRC Press, Tailor & Francis Grup, LLC. ISBN:13:978-1-315-18037.
- Moehammad, H.A., (2016), Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Motvasi Dan Kinerja. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Moh. A. Hakim, Moh. A. Musadieg, Nurtjahjono. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Motvasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis, 35(1), 104-109.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
- Sugeng, A. (2019). Peningkatan Produktivitas Lembaga Sekolah Melalui Teori Kaizen. Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam, VII(2), 1-42
- Suharyanto, A. (2015). Pendidikan dan Proses Pembudayaan dalam Keluarga, JUPIIS: *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7 (2) (2015): 162-165.
- Suharyanto, A. (2017a). [Pemahaman Siswa Tentang Konsep Demokrasi Dalam Pendidikan Kewarganegaraan. dalam Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017](#) Vol. 1 No. 1 2017, Hal. 530-534
- Suharyanto, A. (2017b). [Dilema Multikulturalisme Pada Masyarakat Multikultur Di Medan.](#) Jurnal Kewarganegaraan 25 (PPKn, FIS, Universitas Negeri Medan), 118-127
- Suharyanto, A., (2013). Peranan Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Membina Sikap Toleransi Antar Siswa, *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA)*, 2 (1): 192-203
- Syamsuri, A.R. (2018). *Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi Emperis pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan).* Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis, Vol 9. No 2. E-ISSN 26141523.
- Tanudirjo, A.D. (2013). Diaspora Austronesia dan Peradaban Bahari Indonesia. Makalah dalam Presentasi Borobudur Writer and Cultural Festival 17-20 Oktober.
- Tazakigroup, (2000). Budaya Kaizen yang Unik. Jakarta : Gramedia
- Wijayati, P, Suyata, S. (2013). Model Evaluasi Pembelajaran Berbasis Kaizen Di Sekolah Menengah Atas. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Nomor 2, 2013,318-332
- Wijoyo, H. (2020). Analisis Minat Belajar Mahasiswa STMIK Dharmapala Riau Dimasa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19). Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual, 4(3), 396-404.
- Wijoyo, H. (2021). Increased Ability to Conduct Interviews Through Assignment Methods. International Webinar with special theme of Achieving Strategy and Inspiring in the New Normal Era.
- Wulandari, D.O & Hodriani (2019). Peran Guru Pendidikan Kewarganegaraan dalam Mencegah Kenakalan Remaja di Sekolah. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 139-147.