

## Pelatihan Penerapan *Streamlining Production Flow* dalam Upaya *Continuous Improvement* di Pabrik Mie Ho Kie San Patikraja

### Training on *Streamlining Production Flow* for *Continuous Improvement* at Ho Kie San Patikraja Noodles Factory

Florence Leony<sup>1</sup>, Vivi Arisandhy<sup>2\*</sup>, David Try Liputra<sup>3</sup>, Kartika Suhada<sup>4</sup>, Victor Suhandi<sup>5</sup>, Rainisa Maini Heryanto<sup>6</sup>, Rudy Wawolumaja<sup>7</sup>, Chandra Wiranata<sup>8</sup>, Cindy Felicia Wisanta<sup>9</sup>, Kharens Emerentia<sup>10</sup>, Lea Mashari<sup>11</sup>, Mellisa Pricilia Hambali<sup>12</sup>

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Kristen Maranatha

\*Penulis Korespondensi

<sup>1</sup>[florence.leony@eng.maranatha.edu](mailto:florence.leony@eng.maranatha.edu), <sup>2</sup>[vivi.arisandhy@eng.maranatha.edu](mailto:vivi.arisandhy@eng.maranatha.edu),  
<sup>3</sup>[david.tl@eng.maranatha.edu](mailto:david.tl@eng.maranatha.edu), <sup>4</sup>[kartika.suhada@eng.maranatha.edu](mailto:kartika.suhada@eng.maranatha.edu),  
<sup>5</sup>[victor.suhandi@eng.maranatha.edu](mailto:victor.suhandi@eng.maranatha.edu), <sup>6</sup>[rainisa.mh@eng.maranatha.edu](mailto:rainisa.mh@eng.maranatha.edu),  
<sup>7</sup>[rudy.wawolumaja@eng.maranatha.edu](mailto:rudy.wawolumaja@eng.maranatha.edu), <sup>8</sup>[chandrawiranata05@gmail.com](mailto:chandrawiranata05@gmail.com),  
<sup>9</sup>[cindyfeliciawisanta@gmail.com](mailto:cindyfeliciawisanta@gmail.com), <sup>10</sup>[kharens720@gmail.com](mailto:kharens720@gmail.com), <sup>11</sup>[leamashari@gmail.com](mailto:leamashari@gmail.com),  
<sup>12</sup>[melisahambali21@gmail.com](mailto:melisahambali21@gmail.com)

Riwayat Artikel: Dikirim 5 September 2023; Diterima 23 Maret 2024; Diterbitkan 31 Mei 2024

#### Abstrak

Pabrik Mie Ho Kie San merupakan salah satu UMKM di Kecamatan Patikraja, Jawa Tengah yang memproduksi mie tradisional. Sebelumnya tim pengabdian telah membantu mitra dalam meningkatkan potensi produksinya. Namun dirasakan masih banyak perbaikan/peningkatan yang dapat dilakukan. Pihak manajemen menyampaikan kebutuhan tentang materi Kaizen (*continuous improvement*). Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan kembali di pabrik ini. Metode yang digunakan adalah pelatihan. Peserta yang hadir berjumlah 9 orang yang mewakili *human resource department*, bagian keuangan, bagian umum, administrasi, bagian teknis, bagian produksi, bagian persediaan, dan bagian pemasaran. Tahapan kegiatan yang dilakukan adalah survei ke pabrik dan wawancara kepada pihak manajemen, persiapan pelaksanaan pelatihan, penyusunan materi pelatihan, pengisian kuesioner pendahuluan, pelatihan kepada perwakilan setiap departemen mengenai konsep *continuous improvement* dan *streamline*, dan pengisian kuesioner evaluasi. Berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan dan kuesioner evaluasi, diketahui bahwa tingkat pemahaman peserta meningkat setelah dilakukan pelatihan. Rata-rata persentase peserta yang tidak paham menurun dari semula 25% menjadi 0% dan rata-rata persentase peserta yang sangat paham meningkat dari semula 5% menjadi 20%. Penyampaian materi Kaizen (*continuous improvement*) dan juga *streamlining* aliran produksi dapat membantu peserta dalam memuluskan (*streamlining*) aliran di setiap bagian dan juga dapat memberikan motivasi untuk terus melakukan perbaikan di setiap bagian.

**Kata kunci:** *continuous improvement*, *streamlining production flow*, pelatihan

#### Abstract

Ho Kie San Noodle Factory is one of the MSMEs in Patikraja District, Central Java that produces traditional noodles. Previously, the community service team had assisted this partner in increasing its production potential. However, there are still many improvements that can be made. The management conveyed the need for Kaizen (*continuous improvement*) material. Therefore, community service activities were carried out again in this factory. The method used is training. There were 9 participants who attended, representing the human resource department, finance department, general department, administration department, technical department, production department, inventory department and marketing department. The stages of the activities carried out were factory surveys and interviews with management, training implementation preparation, compiling training materials, filling preliminary questionnaires, training to representatives of each department within the company regarding the concept of *continuous improvement* and *streamlined*, and filling evaluation questionnaires. Based on the results of the questionnaire, it was found that the level of understanding of the participants increased after the training. Providing materials of Kaizen (*continuous improvement*) as well as *production flow streamlining* can help participants in *streamlining* the *flow* in each department and can also give motivation to continue making improvements in each department.

**Keywords:** *continuous improvement*, *streamlining production flow*, training

## PENDAHULUAN

*Continuous improvement* atau perbaikan yang terus-menerus, atau dalam bahasa aslinya, *Kaizen*, merupakan sebuah budaya perusahaan untuk meningkatkan operasi bisnisnya (Imai, 1986). Budaya *Kaizen* bermula dari sebuah program yang dicanangkan beberapa perusahaan untuk mendorong karyawannya mengusulkan ide-ide dalam membantu organisasi mereka demi meningkatkan efisiensi kerja (Schroeder & Robinson, 1991). Walaupun konsep *Kaizen* atau *Continuous Improvement* ini telah cukup lama sejak diperkenalkan, tetapi aplikasi dan manfaatnya masih dapat dirasakan sampai saat ini. Berbagai studi mengenai teknik, metode, dan implementasi dalam berbagai bidang dan budaya masih terus dilakukan sejalan dengan perkembangan jaman dan industri (Aamer et al., 2022; Aleu et al., 2020; Burka, 2020; Iwao, 2017; Suarez-Barraza et al., 2022). Namun, hal-hal mengenai cara penerapan konsep tersebut dalam praktik menurut kondisi dan karakteristik perusahaan masih perlu diteliti lebih lanjut, terutama bagi pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM) (Aamer et al., 2022; Syaputra & Aisyah, 2022).

Pabrik Mie Ho Kie San merupakan salah satu UMKM yang memproduksi mie tradisional dengan merek Mie Cap Tiga Anak. Pabrik ini berlokasi di Kecamatan Patikraja, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Tim pengabdian telah menjalin relasi dengan pihak mitra dan membantu mitra dalam meningkatkan potensi produksinya di periode yang lampau (Leony et al., 2023). Berdasarkan hasil pengamatan dan kegiatan *abdimas* sebelumnya, masih terdapat ruang untuk perbaikan dan beberapa hal yang dapat ditingkatkan, baik dalam proses di lantai produksi maupun di kantor. Hal ini pun diamati dan dirasakan oleh pihak manajemen Pabrik Mie Ho Kie San. Akan tetapi, pihak manajemen memerlukan bantuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai hal yang dapat

dilakukan oleh berbagai pihak dalam perusahaan dan hal yang perlu diketahui dan dipahami sebelum melakukan perbaikan. Maka dari itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat (*abdimas*) dilakukan kembali dengan pihak mitra dalam bentuk pelatihan sehingga perbaikan terutama pada proses produksi dapat dilakukan.

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Gustiana et al., 2022). Melalui pelatihan, peserta tak hanya dapat mengembangkan pengetahuan mengenai suatu hal, tetapi juga keterampilan dalam melaksanakan tugas tertentu (Suhada et al., 2022).

Penerapan *Kaizen* atau *Continuous Improvement* memiliki esensi partisipasi semua orang dalam organisasi, baik di tingkat manajemen, kelompok, dan individu. Sebagai pelaku UMKM yang padat karya, operasi bisnis Pabrik Mie Ho Kie San bergantung kepada peran yang dimainkan oleh setiap departemen dan setiap karyawan dalam departemen. Maka dari itu, budaya *Kaizen* cocok untuk diperkenalkan dan diterapkan. Dalam hal ini, upaya dalam pelaksanaan *continuous improvement* tak hanya secara umum dibahas untuk kegiatan bisnis, tetapi juga secara khusus pada lantai produksi untuk *streamlining production flow*. Manfaat perbaikan pada area yang menjadi *bottleneck* sehingga aliran produksi menjadi lebih mulus.

Peningkatan kapasitas dapat melalui analisis utilisasi yang kemudian dilanjutkan dengan penentuan *bottlenecks*. Hasil yang diharapkan adalah dapat melakukan perbaikan yang sangat spesifik terkait kapasitas lokasi atau sumber daya tertentu, dan terus berkelanjutan seperti siklus hingga

mencapai kapasitas yang diinginkan. Perbaikan dapat berupa peningkatan kapasitas secara langsung ataupun perubahan cara kerja sehingga beban kerja antar stasiun menjadi lebih seimbang (Hapsari & Suhandi, 2018).

## METODE

Kegiatan abdimas ini dilaksanakan pada tanggal 7 Juli-16 Agustus 2023 (kira-kira 1,5 bulan). Tim pengabdian terdiri dari 7 orang dosen dari Program Studi Teknik Industri dan 5 orang mahasiswa dari Program Studi Teknik Industri. Mitra dalam kegiatan ini adalah Pabrik Mie Ho Kie San yang berlokasi di Kecamatan Patikraja, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah pelatihan, dimana pelaksanaannya dalam bentuk *online* (daring). Media yang digunakan dalam pelatihan adalah *Zoom Meetings*.

Sasaran kegiatan abdimas ini adalah karyawan, khususnya kepala bagian atau karyawan senior yang memegang peran penting dalam perusahaan. Sasaran akhir dari pelatihan ini sebenarnya semua karyawan yang terlibat dalam kegiatan produksi. Namun, karena kegiatan produksi tidak mungkin diberhentikan maka hanya beberapa yang dilibatkan. Adapun peserta yang hadir dalam kegiatan pelatihan berjumlah 9 orang perwakilan dari setiap departemen di Pabrik Mie Ho Kie San. Peserta mewakili *human resource department*, bagian keuangan, bagian umum, administrasi, bagian teknis, bagian produksi, bagian persediaan, dan bagian pemasaran.

Tahapan kegiatan yang dilakukan oleh tim pengabdian adalah sebagai berikut.

1. Melakukan survei ke pabrik dan wawancara kepada pihak manajemen.
2. Setelah diketahui kebutuhan dari mitra, maka tim pengabdian berkoordinasi dengan kepala *human resource department* untuk persiapan pelaksanaan kegiatan abdimas.
3. Menyusun materi pelatihan.
4. Mendistribusikan kuesioner

pendahuluan mengenai tingkat pemahaman peserta sebelum diberikan pelatihan.

5. Memberikan pelatihan kepada perwakilan setiap departemen dalam perusahaan mengenai konsep *Continuous Improvement* dan *Streamline*.
6. Melakukan evaluasi mengenai pemahaman peserta setelah diberikan pelatihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Survei ke Pabrik dan Wawancara dengan Mitra

Tim pengabdian melakukan survei ke pabrik mie Ho Kie San pada bulan Maret 2023. Di sana, tim pengabdian melihat kondisi pabrik dan juga melakukan wawancara dengan pihak manajemen. Tujuannya adalah untuk mengetahui kebutuhan dari mitra. Berdasarkan wawancara, pihak mitra menyampaikan tentang kebutuhan materi Kaizen (*continuous improvement*).

### Persiapan Pelaksanaan Pelatihan

Setelah diketahui kebutuhan mitra, maka tim pengabdian berkoordinasi dengan kepala *human resource department* untuk persiapan pelaksanaan kegiatan abdimas. Persiapan berkaitan dengan surat permintaan dari mitra dan juga jadwal pelaksanaan pelatihan.

### Penyusunan Materi Pelatihan

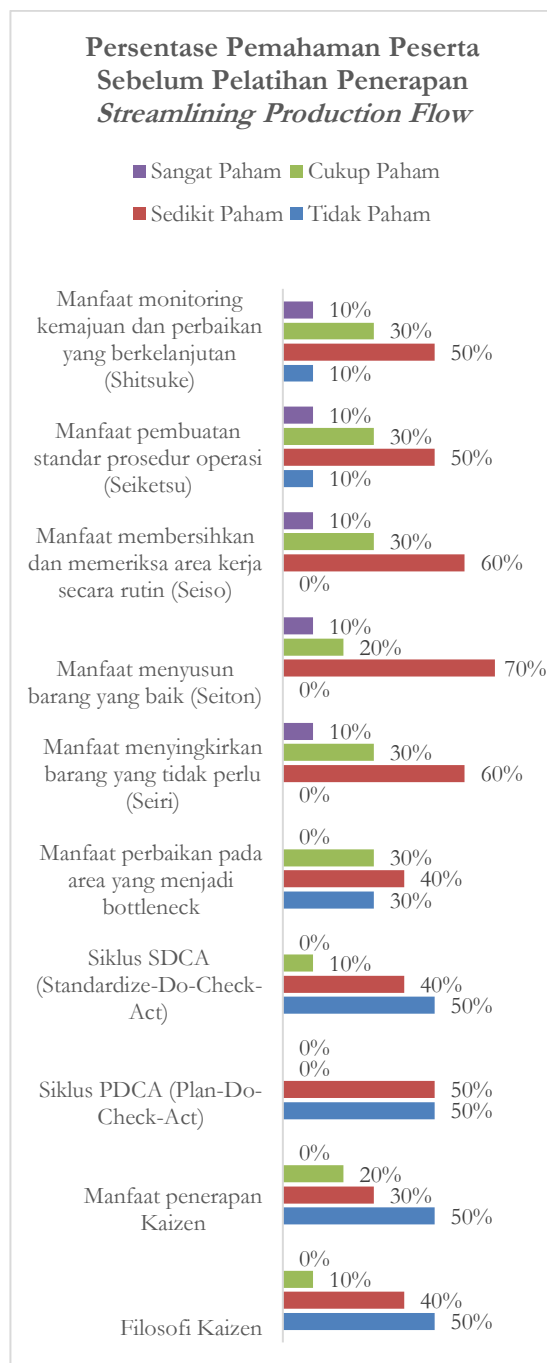
Tahap selanjutnya adalah penyusunan modul pelatihan. Modul akan dibagi menjadi 2, yaitu Kaizen dan *Streamlining* Aliran Produksi.

### Pengisian Kuesioner Pendahuluan

Tim pengabdian juga memberikan kuesioner pendahuluan kepada peserta untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta sebelum diberikan pelatihan. Kuesioner dibuat dalam bentuk *google form* agar memudahkan calon peserta dalam mengisi kuesioner tersebut. Persentase pemahaman peserta sebelum dilakukan pelatihan penerapan *streamlining production*

flow diperlihatkan pada Grafik 1.

Grafik 1:  
Persentase Pemahaman Peserta Sebelum Pelatihan Penerapan *Streamlining Production Flow*



Di dalam kuesioner tersebut, ada 10 pemahaman yang ditanyakan kepada peserta, yang terdiri dari 5 indikator pemahaman tentang Kaizen dan 5 indikator pemahaman tentang 5S. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

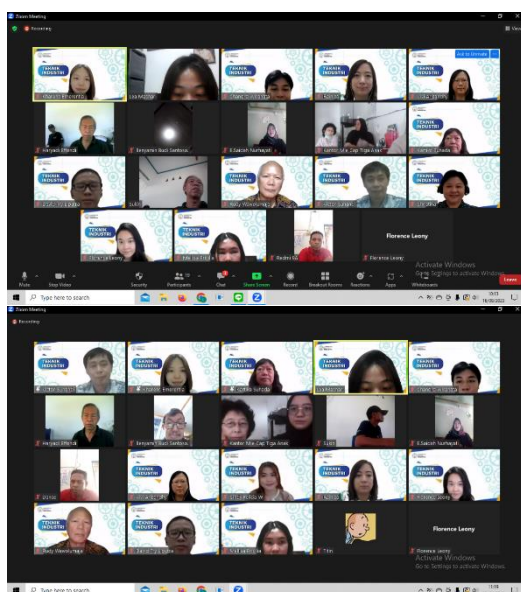
1. memahami tentang filosofi Kaizen;
2. memahami tentang manfaat penerapan Kaizen;
3. memahami tentang siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*);
4. memahami tentang siklus SDCA (*Standardize-Do-Check-Act*);
5. memahami tentang manfaat perbaikan pada area yang menjadi *bottleneck* sehingga aliran produksi menjadi lebih mulus (Hapsari & Suhandi, 2018);
6. memahami tentang manfaat menyingkirkan barang yang tidak perlu (Seiri) di setiap area kerja sehingga aliran produksi tidak terganggu;
7. memahami tentang manfaat menyusun barang yang baik (Seiton) di setiap area kerja sehingga aliran produksi lebih mulus;
8. memahami tentang manfaat membersihkan dan memeriksa area kerja secara rutin (Seiso) sehingga menghindarkan kecelakaan dan gangguan terhadap aliran produksi;
9. memahami tentang manfaat pembuatan standar prosedur operasi (Seiketsu) di setiap area kerja sehingga perbaikan yang dilakukan dapat terdokumentasi dengan baik;
10. memahami tentang manfaat *monitoring* kemajuan dan perbaikan yang berkelanjutan (Shitsuke) dengan menerapkan 5S sehingga aliran produksi terus disempurnakan.



## Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan pada hari Rabu, 16 Agustus 2023 pk. 10.00-12.00 secara daring dan diawali dengan kata sambutan dari Ketua Program Studi. Selanjutnya, dilakukan foto bersama sebelum pemaparan materi (Gambar 2).

Gambar 2:  
Foto Bersama

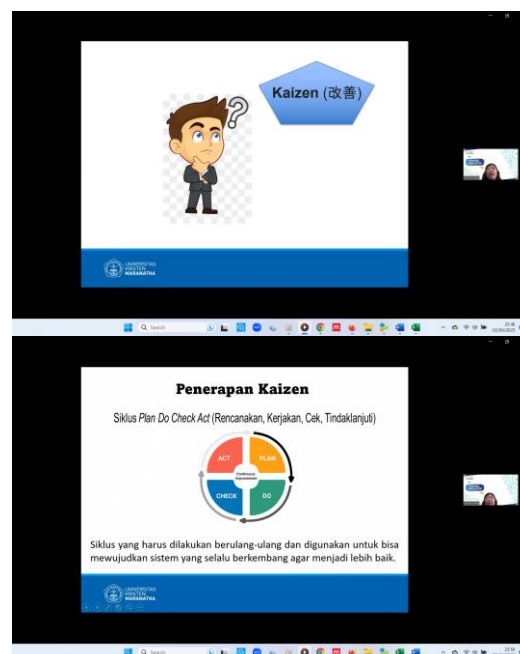


Kegiatan pelatihan dibagi ke dalam 2 sesi dengan topik yang berbeda. Sesi pertama ditujukan untuk penyampaian pendahuluan mengenai konsep *Kaizen* dalam perusahaan secara umum (Gambar 3). Melalui sesi ini, peserta diharapkan untuk dapat memahami bahwa kegiatan perbaikan bukan merupakan tujuan akhir, tetapi merupakan sebuah proses yang terus-menerus berlanjut.

Dalam sesi ini disampaikan siklus *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) yang mendasari *Kaizen* dan merupakan salah satu metode implementasi *Kaizen* (Imai, 1986). Metode ini dapat membantu karyawan dalam menjalankan proses perbaikan, tak hanya tahap perencanaan atau identifikasi dari kesempatan untuk perbaikan dan melaksanakan perbaikan itu, tetapi juga mencakup tahap peninjauan atau evaluasi

dari langkah yang telah dilakukan. Lalu tahap yang terakhir adalah melakukan penilaian terhadap hal-hal yang telah dilakukan, mengidentifikasi dan menganalisis apa saja langkah yang membuahkan hasil maupun langkah yang kurang cocok dilakukan. Tahap terakhir ini merupakan tahap yang penting untuk pembelajaran dan dapat dijadikan referensi untuk kegiatan perbaikan yang berikutnya mungkin dilakukan.

Gambar 3:  
Tampilan Materi Pelatihan Sesi Pertama



Walupun skala usaha mitra tidak terlalu besar, metode ini cocok digunakan karena cukup sederhana, mudah dipahami, dan merupakan alat bantu yang mudah diterapkan. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa metode PDCA dapat secara efektif membantu pelaku UMKM dalam melakukan perbaikan, seperti meningkatkan penjualan, kepuasan konsumen, dan proses produksi (Eddy et al., 2020; Nain et al., 2021; Sofa et al., 2021; Susanto et al., 2020). Untuk melengkapi metode implementasi *Kaizen*, maka materi dilengkapi pembahasan tentang *Standardize*

*Do-Check-Act* (SDCA) yang diperlukan ketika suatu kegiatan/perbaikan yang membuahkan hasil yang baik didapatkan dan perlu dipastikan untuk selalu dilakukan dan dipertahankan. Dalam sesi ini, diskusi lebih didominasi oleh karyawan dari *Human Resource Department* dan Bagian Produksi. Dalam sesi ini, dipaparkan juga manfaat penerapan *Kaizen* serta diskusi mengenai hal yang saat ini telah dilakukan dan dirasakan manfaatnya oleh perusahaan dari penerapan perbaikan proses bisnis yang disesuaikan dengan kondisi pasar.

Sesi kedua berisi pembahasan mengenai *streamlining* aliran produksi (*streamlining production flow*). Pembahasan didahului dengan pemaparan materi dan diskusi mengenai lini produksi, *bottleneck*, dan dampaknya terhadap proses produksi secara keseluruhan (Gambar 4). Melalui diskusi tersebut, narasumber dapat lebih memahami kondisi yang dirasakan oleh karyawan di lantai produksi sehingga pembahasan terhadap cara penerapan *streamlining production flow* lebih tepat sasaran dan dapat lebih mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

Gambar 4:  
Tampilan Materi Pelatihan Sesi Kedua



Sesi ini juga berisi materi mengenai metode lain dalam *Kaizen*, yaitu 5S. Di Indonesia, konsep 5S lebih disingkat dengan 5R (Amini et al., 2023). Teknik 5S berasal dari Jepang dan pertama kali dikembangkan oleh Hiroyuki Hirano. 5S adalah metodologi penciptaan dan pemeliharaan tempat kerja yang terorganisasi dengan baik, bersih, efektif dan berkualitas tinggi. Hasilnya adalah pengorganisasian tempat kerja yang efektif, pengurangan lingkungan kerja, penghapusan limbah dalam proses produksi, yang mengarah pada kualitas dan keselamatan kerja. 5S tersebut terdiri dari Seiri (Ringkas), Seiton (Rapi), Seiso (Resik), Seiketsu (Rawat), Shitsuke (Rajin) yang digunakan untuk mengurangi waktu yang tidak efektif atau pemborosan dalam proses. (Basha, 2020). Cara sederhana yang dapat dilakukan dalam upaya perampingan proses produksi adalah dengan menerapkan metode 5S, dimana metode 5S adalah:

- *Seiri* (Ringkas) - menjaga agar barang-barang yang terdapat di stasiun kerja maupun di area lantai produksi hanya yang menyangkut proses produksi
- *Seiton* (Rapi) - menempatkan perlengkapan dan peralatan kerja pada tempat yang tetap untuk mempermudah pekerjaan agar lebih efisien.
- *Seiso* (Resik) - membersihkan jalur pemindahan barang
- *Seiketsu* (Rawat) - menjaga kebersihan perlengkapan dan peralatan kerja setelah dipakai dan merawat kebersihan diri sendiri sehingga ketika akan digunakan, pekerjaan dapat langsung dimulai.
- *Shitsuke* (Rajin) - secara rutin dan tekun melakukan 4S yang telah disebutkan diatas dan berperan aktif dalam melakukan perbaikan yang mungkin dilakukan.

Metode 5S merupakan proses penerapan *continuous improvement* yang konsisten dalam proses produksi. Kesuksesan penerapan metode 5S pada UMKM dapat ditemukan dalam berbagai aplikasi, seperti untuk meningkatkan daya saing, serta peninjauan praktik kesehatan dan keselamatan kerja (K3) baik dalam dan luar negeri (Radzali et al., 2019; S & Paramita, 2018; Zocca et al., 2019). Untuk pemahaman yang lebih baik mengenai cara nyata yang dapat dilakukan oleh peserta untuk dapat secara aktif berpartisipasi dalam melakukan perbaikan di lantai produksi, pada sesi pelatihan kedua ini materi mengenai 5S dipaparkan secara khusus untuk tujuan optimasi proses produksi.

### Pengisian Kuesioner Evaluasi

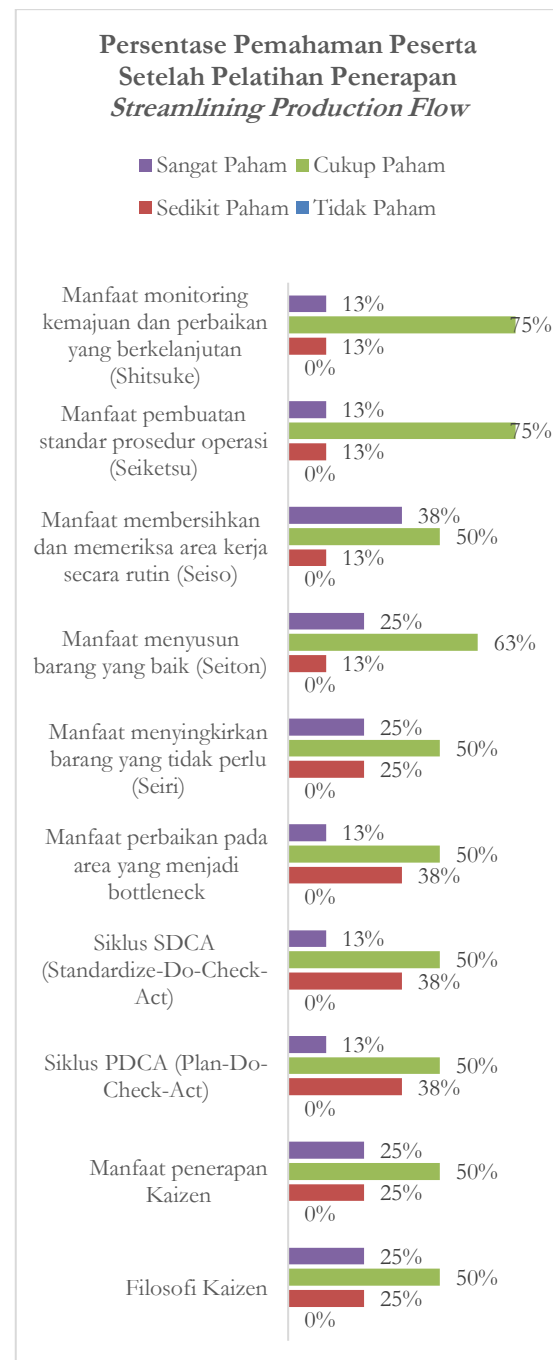
Keberhasilan suatu kegiatan pelatihan dapat dilihat dari seberapa besar peningkatan perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan para peserta pelatihan (Saepudin et al., 2015; Virianita et al., 2022). Berhasil atau tidaknya pelaksanaan program pelatihan dapat diketahui dengan melakukan evaluasi (Virianita et al., 2022).

Di akhir kegiatan, peserta mengisi Kuesioner Evaluasi untuk menilai efektivitas pelatihan, apakah peserta dapat memahami materi yang disampaikan dan dapat mengaplikasikan dalam aktivitas pekerjaan di departemen masing-masing. Persentase pemahaman peserta setelah dilakukan pelatihan penerapan *streamlining production flow* diperlihatkan pada Grafik 2.

Di dalam kuesioner Evaluasi, poin pemahaman yang ditanyakan sama seperti pada Kuesioner Pendahuluan. Namun pada Kuesioner Evaluasi ditambahkan penilaian tentang pembicara dan juga kegiatan pelatihan secara keseluruhan.

Perbandingan hasil Kuesioner Pendahuluan dan Kuesioner Evaluasi menunjukkan bahwa terjadi peningkatan persentase pemahaman peserta setelah diberikan pelatihan (Tabel 1).

Grafik 2:  
Hasil Kuesioner Pendahuluan dan Kuesioner Evaluasi



Tabel 1:  
Perbandingan Rata-rata  
Persentase Pemahaman Peserta

	Rata-rata Persentase Pemahaman Peserta	
	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Tidak Paham	25%	0%
Sedikit Paham	49%	24%
Cukup Paham	21%	56%
Sangat Paham	5%	20%

Rata-rata persentase semula adalah tidak paham 25%, sedikit paham 49%, cukup paham 21%, dan sangat paham 5%. Setelah diberikan pelatihan, rata-rata persentase peserta yang tidak paham menurun dari semula 25% menjadi 0%. Selain itu, rata-rata persentase peserta yang sangat paham meningkat dari semula 5% menjadi 20%. Secara umum, peserta telah mendapatkan pemahaman yang meningkat, dimana persentase peserta yang cukup paham dan sangat paham menjadi sebanyak 76%. Peserta yang tidak paham maupun sedikit paham hanya sebanyak 24%.

## KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan bermanfaat bagi pihak mitra untuk menerapkan *continuous improvement*. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh hasil bahwa tingkat pemahaman peserta meningkat setelah dilakukan pelatihan. rata-rata persentase peserta yang tidak paham menurun dari semula 25% menjadi 0%. Selain itu, rata-rata persentase peserta yang sangat paham meningkat dari semula 5% menjadi 20%.

Penyampaian konsep Kaizen (*continuous improvement*) di awal pelatihan dapat membantu peserta untuk memahami pentingnya penerapan Kaizen dan juga cara menerapkan Kaizen. Penyampaian materi *streamlining* aliran produksi khususnya analisis *bottleneck* dan 5S dapat membantu pihak mitra dalam melakukan *continuous improvement*. Analisis *bottleneck* dapat

membantu dalam menentukan prioritas area perbaikan agar dapat memuluskan (*streamlining*) aliran produksi secara keseluruhan sehingga peningkatan dapat dirasakan oleh semua bagian dan dapat memberikan motivasi untuk terus memperbaiki. Penerapan 5S diharapkan dapat membantu dalam memuluskan (*streamlining*) aliran di setiap bagian.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Kristen Maranatha yang telah memberi dukungan dana terhadap kegiatan abdimas ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pabrik mie Ho Kie San, Patikraja atas kepercayaan yang diberikan kepada Program Studi Teknik Industri Universitas Kristen Maranatha untuk melakukan pelatihan dalam hal penerapan *streamlining production flow* dengan tujuan *continuous improvement*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamer, A. M., Al-Awlaqi, M. A., Mandahawi, N., Triawan, F., & Al-Madi, F. (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), 3245–3269. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2020-0505>
- Aleu, F. G., Flores, F., Perez, J., Gonzalez, R., & Garza-Reyes, J. A. (2020). Assessing systematic literature review bias: Kaizen events in hospitals case study. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March).
- Amini, S., Sokhibi, Akh., Alifiana, M. A., & Meldra, D. (2023). Analisa Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada PT. Sari Warna Asli Kudus. *Journal of Industrial Engineering and Technology (Jointech)*, 3(1), 95–106.



- <http://journal.UMK.ac.id/index.php/jointech>
- Basha, S. A. (2020). 5S Japanese Approach. *International Journal of Science and Research*, 9(2), 484–485. <https://doi.org/10.21275/SR20204201211>
- Burka, I. (2020). How managers in poland use the principles and instruments of the kaizen philosophy in their personal lives – the personal kaizen approach. *Quality Innovation Prosperity*, 24(2). <https://doi.org/10.12776/QIP.V24I2.1396>
- Eddy, E., Usman, A., & Dafitri, H. (2020). Peningkatan Kualitas Media Dakwah Melalui Pelatihan PDCA (Plan Do Check Act). *Jurnal TUNAS*, 1(2).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hapsari, K., & Suhandi, V. (2018). Usulan Peningkatan Kapasitas dengan Meningkatkan Kinerja Lini Produksi Melalui Model Simulasi (Studi Kasus di PT X, Bekasi). *Journal of Integrated System*, 1(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jis.v1i1.985>
- Imai, M. (1986). Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success. In *Becoming lean Inside stories of US manufacturers*.
- Iwao, S. (2017). Revisiting the existing notion of continuous improvement (Kaizen): literature review and field research of Toyota from a perspective of innovation. *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 14(1). <https://doi.org/10.1007/s40844-017-0067-4>
- Leony, F., Arisandhy, V., Liputra, D. T., Suhada, K., Heryanto, R. M., Kusumawardani, D. V., Widjaja, Y. Y., Martin, M., Suwandi, N. N., Ananda, M. B. T., & Grecia, G. (2023). Konsultasi dan Pelatihan Penentuan Jumlah Operator yang Optimal pada Tiap Stasiun Kerja untuk Meningkatkan Kapasitas Produksi di Pabrik Mie Ho Kie San, Patikraja. *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Nain, Z., Imam, S., MA, M., Ningtyas, R., Purnamasari, N., & Silvia, D. (2021). PENDEKATAN PDCA (PLAN, DO, CHECK, ACTION) DALAM UPAYA MERINGKANKAN DAMPAK EKONOMI AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI CITAYAM. *Mitra Akademia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2). <https://doi.org/10.32722/mapnj.v4i2.3923>
- Radzali, M. A., Adzrie, M., Chai, F. O., Elcy, K., Joselyn, R. M., Mohd-Lair, N., & Madlan, M. A. (2019). Implementation of 5S in Small and Medium Enterprises (SME). *Journal of Advanced Research Design Journal Homepage*, 61.
- S, N. L., & Paramita, C. C. P. (2018). PENGARUH KONSEP KAIZEN (5S) TERHADAP PENINGKATAN DAYA SAING USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM). *Jurnal Pengabdian Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.30813/jpk.v2i1.1132>
- Saepudin, A., Ardiwinata, J. S., Ilfiandra, & Sukarya, Y. (2015). Efektivitas Pelatihan dan Efikasi Diri dalam Meningkatkan Perilaku Berwirausaha pada Masyarakat Transisi. *MIMBAR*, 31(1), 93–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.1130>
- Schroeder, D. M., & Robinson, A. G. (1991). America's most successful export to Japan: continuous improvement programs. *MIT Sloan Management Review*, 32(3), 67.

- Sofa, N., Mariam, I., Purwinarti, T., & Barry, H. (2021). Pengelolaan pelayanan desa dengan konsep PDCA (Plan, Do, Check and Action) dalam masa pandemi Covid-19 di Kelurahan Curug, Kecamatan Bojongsari, Depok. *Unri Conference Series: Community Engagement*, 3. <https://doi.org/10.31258/unricsce.3.417-422>
- Suarez-Barraza, M. F., Miguel-Dávila, J. A., & Morales Contreras, M. F. (2022). KAIZEN: An Ancestral Strategy for Operational Improvement: Literature Review and Trends. *Lecture Notes in Mechanical Engineering*. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-00218-2\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-031-00218-2_13)
- Suhada, K., Arisandhy, V., Heryanto, R. M., Liputra, D. T., Santoso, S., Wawolumaja, R., Menori, C. I., & Vania, G. (2022). Pelatihan Daring Penggunaan Microsoft PowerPoint Tingkat Dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan (LKK) di Kelurahan Sukawarna. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3). <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v7i3.2751>
- Susanto, A., Sari, C. A., Moses, D. R. I., Rachmawanto, E. H., & Mulyono, I. U. W. (2020). Implementasi Facebook Marketplace untuk Produk UMKM sebagai Upaya Peningkatan Pemasaran dan Penjualan Online. *ABDIMASKU: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 3(1). <https://doi.org/10.33633/ja.v3i1.64>
- Syaputra, M. J., & Aisyah, S. (2022). Kaizen Method Implementation in Industries: Literature Review and Research Issues. *IJIEM - Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management*, 3(2). <https://doi.org/10.22441/ijiem.v3i2.15408>
- Virianita, R., Saleh, A., Warcito, Mintarti, Asikin, S., & Sjafri, M. H. (2022). Keberhasilan Pelatihan Kewirausahaan bagi Wirausaha Baru (WUB). *Jurnal Penyuluhan*, 18(02), 277–295. <https://doi.org/10.25015/18202235572>
- Zocca, R., Lima, T. M., Gaspar, P. D., & Charrua-Santos, F. (2019). Kaizen Approach for the Systematic Review of Occupational Safety and Health Procedures in Food Industries. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 876. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02053-8\\_110](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02053-8_110)