

MEMBANGUN KARYAWAN DIGITAL

Strategi Menaikkan Kualitas
& Profit Bisnis dengan AI

Framework TPS, Lean System & AI Automation
untuk Organisasi Modern



Daeng Mursyid
Hessa Sinai Singadipoera

Berdasarkan pengalaman implementasi
di dunia industri



MEMBANGUN KARYAWAN

DIGITAL

Strategi Meningkatkan Kualitas & Profit Bisnis dengan AI

Daeng Mursyid
Hessa Sinai Singadipoera



Penerbit KBM Indonesia

Adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku

MEMBANGUN KARYAWAN DIGITAL

Strategi Menaikkan Kualitas & Profit Bisnis dengan AI

Copyright @2026 by Daeng Mursyid, dkk

All rights reserved

PENERBIT KARYA BAKTI MAKMUR (KBM) INDONESIA

Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia) **NO. IKAPI 279/JTI/2021**

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor) **081357517526 (Tlpn/WA)**

Penulis

Daeng Mursyid

Hessa Sinai Singadipoera

Desain Sampul

Aswan Kreatif

Tata Letak

Lailatul Nur Ula

Editor Naskah

Dr. Muhamad Husein Maruapey, Drs., M.Sc

ISBN

978-634-278-193-7

14,8 x 21 cm, viii + 310 halaman

Cetakan ke-1, Februari 2026

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit

Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di

DJKI-Kemenkumham dan isi buku dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau

Memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini

Tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Website

<https://penerbitkbm.com>

www.penerbitbukumurah.com

Instagram

@penerbit.kbmindonesia

@penerbitbukujogja

Email

naskah@penerbitkbm.com

Distributor

<https://penerbitkbm.com/toko-buku/>

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- (i) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (ii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (iii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (iv) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Perubahan zaman selalu menghadirkan tantangan sekaligus peluang. Memasuki era digital dan artificial intelligence, organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk bertransformasi secara lebih cepat, lebih adaptif, dan lebih sistematis. Teknologi berkembang pesat, namun keberhasilan transformasi tidak hanya ditentukan oleh alat yang digunakan, melainkan oleh cara berpikir, sistem kerja, serta kualitas manusia yang menjalankannya.

Buku Membangun Karyawan Digital lahir dari pengalaman implementasi nyata di dunia industri — sebuah upaya untuk menjembatani antara konsep strategis dan praktik operasional. Banyak organisasi berupaya mengadopsi teknologi terbaru, tetapi seringkali menghadapi kesenjangan antara visi perubahan dan realitas eksekusi di lapangan. Melalui buku ini, kami menghadirkan pendekatan yang mengintegrasikan framework Toyota Production System (TPS), lean system, serta AI automation sebagai fondasi membangun organisasi modern yang produktif dan berkelanjutan.

Pendekatan yang kami gunakan menekankan bahwa transformasi bukan sekadar digitalisasi proses, melainkan perjalanan perubahan yang dimulai dari stabilitas operasional, standarisasi kerja, hingga integrasi teknologi secara bertahap dan terarah. Prinsip continuous improvement, disiplin operasional, dan kepemimpinan berbasis nilai menjadi kunci

utama dalam menciptakan organisasi yang mampu bertumbuh secara berkelanjutan.

Di sisi lain, kami meyakini bahwa setiap perubahan harus dilandasi oleh nilai amanah — bahwa teknologi dan sistem yang dibangun tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi dan profitabilitas, tetapi juga memberikan kebermanfaatan yang lebih luas bagi manusia dan masyarakat.

Buku ini ditujukan bagi para pemimpin organisasi, praktisi industri, pengusaha, serta siapa pun yang ingin memahami bagaimana membangun karyawan digital secara sistematis — bukan hanya sebagai konsep, tetapi sebagai praktik yang dapat diimplementasikan.

Harapan kami, buku ini dapat menjadi panduan strategis sekaligus referensi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kualitas, produktivitas, dan daya saing di era modern.

Akhirnya, semoga karya ini memberikan manfaat dan menjadi bagian dari perjalanan transformasi menuju masa depan yang lebih baik.

Jakarta, Feb 2026

Daeng Mursyid
Hessa Sinai Singadipoera

CARA MENGGUNAKAN BUKU INI

Buku **MEMBANGUN KARYAWAN DIGITAL** tidak ditulis untuk dibaca sekali lalu selesai. Buku ini dirancang untuk **dipakai sebagai alat kerja manajemen**.

Gunakan panduan berikut sesuai peran Anda.

1. Untuk Direksi & Owner

Fokus: arah, keputusan besar, dan risiko struktural

Cara membaca:

- Baca Executive Summary setiap bab terlebih dahulu.
- Fokus pada pertanyaan:
 - Proses mana, organisasi bergantung pada orang?
 - Proses mana yang belum stabil?
 - Apakah AI akan memperkuat sistem atau memperbesar kekacauan?
- Gunakan buku ini untuk:
 - menyelaraskan Direksi–Manajemen,
 - menentukan *prioritas transformasi* (bukan sekadar proyek AI).

Output yang diharapkan:

- Keputusan strategis berbasis sistem, bukan intuisi personal.
- Peta jelas: mana yang harus distabilkan sebelum automasi.

2. Untuk Manager Level Atas (Manager Up)

Fokus: stabilitas proses & pelepasan beban operasional

Cara membaca:

- Baca **Bab 1–4** untuk diagnosis masalah proses & kualitas.
- Baca **Bab 5–7** untuk menerjemahkan SOP → tugas → karyawan digital.
- Gunakan **Bab 9–11** untuk mengukur dampak dan menyusun roadmap.

Prinsip utama:

- Jangan lompat ke AI sebelum proses stabil.
- Standar lebih penting daripada kecanggihan tools.

Output yang diharapkan:

- Penurunan rework & eskalasi.
- Manager tidak lagi menjadi “SOP berjalan”.

3. Untuk Tim Operasional & Implementasi

Fokus: konsistensi, kejelasan kerja, dan automasi sederhana

Cara membaca:

- Fokus ke Bab 5, 6, dan 7.
- Gunakan studi kasus sebagai referensi praktik.
- Mulai dari:
 - tugas berulang,
 - checklist,
 - reminder otomatis,
 - validasi data sederhana.

Output yang diharapkan:

- Pekerjaan lebih rapi.
 - Kesalahan tidak berulang.
 - Beban mental berkurang.
-

Prinsip Penting (Wajib Dipahami)

- **AI tidak menciptakan sistem.**
- **TPS & Lean menciptakan sistem.**
- **AI menjaga sistem tetap hidup.**

Jika prinsip ini dilanggar, transformasi akan gagal—seberapa pun canggih teknologinya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
CARA MENGGUNAKAN BUKU INI.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
BAB 1	
BISNIS ANDA TIDAK RUSAK, TAPI KELELAHAN.....	1
BAB 2	
MASALAH BUKAN DI ORANG, TAPI DI PROSES.....	13
BAB 3	
TPS DAN LEAN DALAM BAHASA PEBISNIS.....	33
BAB 4	
MASALAH BUKAN DI ORANG, TAPI DI KUALITAS PROSES	51
BAB 5	
SOP SEBAGAI BAHASA KARYAWAN DIGITAL	81
BAB 6	
AI OPERATIONS MANAGER: PENJAGA DISIPLIN PROSES	109

BAB 7

MENDESAIN TUGAS UNTUK KARYAWAN DIGITAL.....	127
---	-----

BAB 8

MANUSIA & KARYAWAN DIGITAL: KERJA BERDAMPINGAN, BUKAN BERGANTIAN.....	147
--	-----

BAB 9

KUALITAS NAIK DULU, BARU PROFIT MENGIKUTI.....	167
--	-----

BAB 10

MENGHITUNG DAMPAK FINANSIAL KARYAWAN DIGITAL	175
---	-----

BAB 11

ROADMAP MEMBANGUN KARYAWAN DIGITAL	195
--	-----

BAB 12

BUDAYA & KEPEMIMPINAN DI ERA KARYAWAN DIGITAL	223
--	-----

BAB 13

ORGANISASI YANG BEKERJA UNTUK MANUSIA.....	253
EPILOG.....	269
EXECUTIVE SUMMARY — BUKU	285
LAMPIRAN 1.....	289
LAMPIRAN 2.....	295
LAMPIRAN 3.....	301
PROFIL PENULIS.....	307

BAB 1

BISNIS ANDA TIDAK RUSAK, TAPI KELELAHAN

-
1. Ketika Angka Terlihat Sehat, Tapi Organisasi Kehilangan Tenaga

Dalam banyak organisasi, masalah tidak dimulai dari laporan keuangan.

Ia dimulai dari penurunan energi organisasi—sesuatu yang jarang diukur, tetapi sangat terasa.

Banyak bisnis berada pada kondisi paradoks. Target tercapai. Proyek berjalan. Tim lengkap. Pelanggan relatif puas. Namun di saat yang sama, manajer dan pemimpinnya terus merasa tertekan, waspada, dan lelah.

Fenomena ini bukan anekdot. Data global menunjukkan pola yang konsisten.

Riset Gallup dalam *State of the Global Workplace* menunjukkan bahwa 70 persen variasi engagement tim ditentukan oleh

kualitas sistem kerja yang dikelola manajer, bukan oleh motivasi individu karyawan.

Menariknya, kelompok dengan tingkat kelelahan tertinggi justru manajer menengah dan senior—bukan staf operasional.

Ini memberi sinyal penting. Masalahnya bukan pada kemauan bekerja, melainkan pada beban struktural yang dipikul manusia.

Organisasi seperti ini sering terlihat produktif di permukaan, tetapi rapuh di dalam. Ia bergerak karena tenaga manusia, bukan karena stabilitas sistem.

2. Kelelahan Organisasi Bukan Masalah Mental, Tapi Masalah Desain

Banyak organisasi mencoba mengatasi kelelahan dengan pendekatan personal: pelatihan resiliensi, motivasi, work-life balance, bahkan program wellbeing.

Pendekatan ini tidak salah, tetapi sering salah sasaran.

Dalam banyak kasus, kelelahan bukan muncul karena orang tidak cukup kuat, melainkan karena organisasi memaksa manusia menutup kekosongan desain kerja.

Riset McKinsey & Company tentang *Organizational Health* menunjukkan bahwa organisasi dengan peran dan standar kerja yang ambigu mengalami tingkat burnout manajerial jauh lebih tinggi, meskipun beban targetnya relatif sama dengan organisasi lain.

Artinya, kelelahan tidak berkorelasi langsung dengan “kerja keras”, melainkan dengan ketidakjelasan cara kerja.

Ketika keputusan kecil tidak distandarkan, eskalasi masalah tidak jelas, dan definisi “pekerjaan selesai” berubah-ubah, energi manusia habis bukan untuk mencipta nilai, melainkan untuk mengisi ruang kosong yang seharusnya diisi oleh sistem.

3. Decision Fatigue: Beban Sunyi Manajer yang Tidak Pernah Dibahas

Manajer jarang mengeluh tentang pekerjaan strategis. Yang menguras energi mereka justru keputusan mikro yang tidak pernah selesai.

Prioritas harian yang terus berubah. Standar kualitas yang tidak eksplisit. Keputusan operasional kecil yang selalu naik ke level manajerial.

Fenomena ini dikenal sebagai *decision fatigue*.

Studi Harvard Business Review menunjukkan bahwa kualitas pengambilan keputusan manajer dapat turun 20–30 persen ketika mereka terus-menerus menangani keputusan kecil yang seharusnya bisa distandarkan.

Sementara itu, riset McKinsey menemukan bahwa lebih dari 50 persen keputusan operasional di organisasi menengah seharusnya bisa diselesaikan di level proses, namun tetap naik ke manajer karena standar kerja tidak pernah dibuat eksplisit.

Akibatnya, manajer berubah peran.

Dari pemimpin menjadi bottleneck.

Dari perancang sistem menjadi pemadam kebakaran.

Dari pengambil keputusan strategis menjadi pengesah keputusan kecil.

Ini bukan kegagalan individu.

Ini konsekuensi logis dari organisasi yang tidak mengurangi beban berpikir manusia.

4. Kehadiran Pemimpin sebagai Sistem Darurat yang Permanen

Banyak pemilik dan manajer senior dipromosikan karena satu alasan:

“Kalau dia turun tangan, masalah selesai.”

Awalnya, ini tampak sebagai kekuatan organisasi. Namun dalam jangka panjang, ia menciptakan jebakan struktural.

Pemimpin yang selalu turun tangan langsung, menyelesaikan sendiri, dan menjadi rujukan terakhir, secara tidak sadar menggantikan fungsi sistem.

Dalam perspektif organisasi, ini menciptakan kondisi yang oleh konsultan disebut sebagai *permanent emergency mode*—situasi di mana solusi darurat menjadi cara kerja normal.

Riset Deloitte tentang *Human Capital Trends* mencatat bahwa 73 persen organisasi mengakui ketergantungan pada orang kunci sebagai risiko utama, namun kurang dari 25 persen yang memiliki mekanisme formal untuk mentransfer pengetahuan dan standar kerja.

Artinya, banyak organisasi sadar risikonya, tetapi tetap memilih jalan pintas: mengandalkan manusia, bukan membangun sistem.

Selama pemimpin menjadi “SOP berjalan”, organisasi tidak akan pernah dewasa. Ia mungkin bergerak cepat, tetapi selalu rapuh.

Catatan Konsultan (McKinsey Insight)

Jika diringkas, empat bagian awal Bab 1 menyampaikan satu diagnosis keras.

Organisasi tidak lelah karena kekurangan orang hebat, tetapi karena terlalu lama memaksa manusia menggantikan fungsi sistem.

Ini bukan masalah budaya kerja.

Ini masalah desain organisasi.

5. Mengapa Masalah Selalu Tampak Seperti Masalah Orang

Setiap kali terjadi kesalahan, yang terlihat pertama kali adalah manusia, bukan proses.

Manusia bisa ditegur. Manusia bisa diganti. Manusia bisa diminta “lebih disiplin”.

Proses tidak memiliki wajah—dan karena itu sering luput dari evaluasi.

Studi lintas industri yang dirangkum oleh Harvard Business Review menunjukkan bahwa ketika organisasi mengganti individu tanpa memperbaiki proses, kesalahan yang sama muncul kembali dalam 3–6 bulan, sering kali dengan biaya yang lebih tinggi.

Inilah paradoks yang sering dialami manajer. Orang sudah diganti, gaji dinaikkan, pengawasan diperketat, namun masalah inti tidak pernah benar-benar pergi.

Kesimpulan operasionalnya jelas.

Jika orang yang berbeda terus melakukan kesalahan yang sama, maka kesalahan itu bersifat struktural.

6. Ilusi “Orang Kunci”: Ketika Aset Terbesar Menjadi Risiko Tertinggi

Banyak organisasi merasa aman karena memiliki “orang kunci”. Orang yang tahu segalanya, bisa menyelamatkan situasi, dan menjadi rujukan terakhir.

Dalam jangka pendek, ini tampak efisien.

Dalam jangka menengah, ini menciptakan ketergantungan. Dalam jangka panjang, ini adalah risiko.

Mayoritas organisasi sadar mereka rapuh, tetapi tetap memilih bergantung pada individu.

Dalam organisasi matang, orang hebat mempercepat sistem, bukan menggantikan sistem.

Jika satu orang menjadi penentu stabilitas, organisasi tersebut memiliki *single point of failure*. Ini bukan masalah personal. Ini masalah desain.

7. Perspektif TPS: Variasi Proses adalah Sumber Kelelahan

Dalam Toyota Production System, kelelahan tidak dilihat sebagai isu mental atau motivasional. Ia dilihat sebagai gejala variasi proses yang tidak terkendali.

Lebih dari 80 persen masalah operasional bersumber dari proses, bukan dari niat atau etos kerja individu.

Variasi muncul ketika pekerjaan dilakukan dengan cara berbeda-beda, standar hanya berupa kebiasaan, dan kualitas diukur secara subjektif.

Variasi memaksa manusia untuk terus menyesuaikan diri, berpikir ulang, dan mengambil keputusan mikro tanpa henti. Di sinilah energi organisasi terkuras.

Standard work bukan tujuan akhir. Ia adalah titik awal stabilitas.

8. SOP Bukan Musuh Profesionalisme—Ketidakjelasanlah Masalahnya

Banyak manajer menolak SOP karena dianggap kaku. Padahal data menunjukkan sebaliknya.

Organisasi dengan standard work yang jelas memiliki kecepatan perbaikan berkelanjutan hingga tiga kali lebih tinggi, konflik personal lebih rendah, dan kualitas hasil yang lebih konsisten.

Masalahnya bukan pada SOP, melainkan pada SOP yang tidak hidup.

Profesionalisme bukan kebebasan tanpa batas.

Profesionalisme adalah kejelasan yang disepakati.

9. Mengapa Transformasi Sering Gagal—Bukan Karena Orangnya

Sekitar 70 persen program transformasi gagal mencapai target. Penyebab utamanya bukan resistensi manusia, melainkan proses dasar yang belum stabil dan peran yang tidak jelas.

Anda tidak bisa mentransformasi organisasi yang belum stabil.

10. Teknologi Tidak Menyembuhkan Kekacauan—Ia Mempercepatnya

Teknologi memperkuat struktur yang sudah ada, bukan menciptakan struktur baru.

Proses rapi akan dipercepat.

Proses kacau akan dipercepat kekacauannya.

11. Peran Baru Manajer: Dari Pemadam Kebakaran ke Arsitek Sistem

Manajer bertanggung jawab untuk merancang standard work, memastikan keputusan berhenti di level yang tepat, dan memperbaiki proses secara berkelanjutan.

Jika manajer terus sibuk operasional, itu bukan tanda dedikasi. Itu tanda organisasi belum naik kelas.

12. Refleksi Keras untuk Pemilik dan Manajer

Apakah organisasi ini berjalan karena sistem, atau karena orang tertentu? Apakah Anda membangun struktur, atau menambal kekurangannya? Jika Anda tidak hadir 30 hari, apa yang benar-benar terjadi?

Diagnosis Akhir Bab 1 (McKinsey Insight)

Bisnis Anda tidak rusak.

Ia kelelahan karena terlalu lama memaksa manusia menggantikan fungsi sistem.

Dan inilah fondasi yang tidak bisa dilewati: cara kerja harus cukup jelas, cukup stabil, dan cukup dewasa untuk dijalankan tanpa hero.

EXECUTIVE SUMMARY — BAB 1

Bisnis Anda Tidak Rusak, Tapi Kelelahan

Diagnosis Struktural untuk Direksi & General Manager

Inti Temuan

Banyak organisasi yang terlihat sehat secara finansial namun mengalami kelelahan struktural. Kelelahan ini bukan disebabkan oleh kurangnya talenta atau etos kerja, melainkan oleh cara kerja yang tidak stabil, peran yang ambigu, dan ketergantungan berlebihan pada individu kunci.

Data konsisten dari praktik konsultan global menunjukkan bahwa manajer dan pimpinan menengah justru menjadi kelompok paling lelah, bukan karena target yang berat, tetapi karena terlalu banyak keputusan mikro yang seharusnya diselesaikan oleh sistem (decision fatigue).

Diagnosis Utama (What's Really Going On)

Energi manusia menutupi cacat sistem Organisasi berjalan karena kehadiran pemilik/manajer, bukan karena stabilitas proses. Kehadiran figur kunci berfungsi sebagai “SOP berjalan”.

Decision fatigue menjadi bottleneck kinerja Lebih dari separuh keputusan operasional naik ke level manajerial karena standar kerja tidak eksplisit. Ini menguras energi kepemimpinan dan menurunkan kualitas keputusan strategis.

Ketergantungan pada “orang kunci” adalah risiko, bukan kekuatan

Mayoritas organisasi mengakui key-person dependency, tetapi hanya sebagian kecil yang memiliki mekanisme standardisasi dan transfer pengetahuan yang formal.

Kesalahan berulang bersifat struktural, bukan personal
Mengganti orang tanpa memperbaiki proses terbukti hanya mengulang kesalahan yang sama dalam waktu singkat—dengan biaya lebih tinggi.

Transformasi & teknologi gagal karena fondasi belum stabil
Digitalisasi, lean, atau AI tidak menciptakan keteraturan; mereka mempercepat kondisi yang sudah ada. Tanpa proses yang stabil, transformasi memperbesar kompleksitas.

Implikasi untuk Direksi & GM (So What)

Masalah utama organisasi bukan “kurang orang hebat”, melainkan “kelebihan variasi proses”.

Manajer tidak boleh menjadi sistem darurat permanen. Peran manajer harus bergeser dari pemadam kebakaran menjadi arsitek sistem.

Stabilitas adalah prasyarat perubahan. Tanpa standard work yang jelas, organisasi tidak siap untuk scaling maupun transformasi digital.

Tanggung Jawab Kepemimpinan (What Leaders Must Own)

Menetapkan dan menjaga standard work yang hidup (jelas, relevan, diperbarui).

Memastikan keputusan berhenti di level proses, bukan otomatis naik ke manajer.

Mengurangi ketergantungan pada individu dengan desain proses yang bisa diwariskan.

Mengukur keberhasilan bukan hanya dari hasil, tetapi dari kemandirian sistem.

Kesimpulan Eksekutif

Bisnis Anda tidak rusak. Ia kelelahan karena terlalu lama memaksa manusia menggantikan fungsi sistem. Organisasi yang matang tidak bergantung pada heroisme, tetapi pada cara kerja yang stabil, eksplisit, dan bisa dipercaya.

PROFIL PENULIS



Daeng Mursyid — Strategic Visioner & Islamic Transformation Architect

Daeng Mursyid adalah strategic transformation leader dan advisor yang berfokus pada pengembangan organisasi modern melalui integrasi kepemimpinan strategis, lean system, dan artificial intelligence. Ia dikenal sebagai sosok visioner yang memadukan pendekatan consulting modern dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam berbasis amanah, kebermanfaatan, dan pertumbuhan berkelanjutan.

Sebagai pendiri NFTI – Nexus Future Talent Indonesia, ia membangun ekosistem pengembangan talenta yang bertujuan mempersiapkan individu dan organisasi menghadapi perubahan era digital dan AI-driven economy. Pendekatan strategisnya menekankan bahwa transformasi bukan sekadar adopsi

teknologi, tetapi redesign sistem kerja, pola pikir kepemimpinan, dan kesiapan manusia sebagai fondasi organisasi masa depan.

Melalui integrasi lean thinking, AI automation, dan value-based leadership, Daeng Mursyid menghadirkan perspektif makro yang membantu organisasi memahami arah perubahan industri sekaligus merancang strategi transformasi yang adaptif, resilient, dan berkelanjutan.



Hessa Sinai Singadipoera — Master Implementor TPS & Operational Excellence Specialist

Hessa Sinai Singadipoera adalah praktisi Toyota Production System (TPS) dan operational excellence specialist yang berfokus pada peningkatan produktivitas melalui standardisasi kerja, continuous improvement, dan implementasi lean system secara praktis di dunia industri dan UMKM.

Ia dikenal sebagai implementor yang mampu menerjemahkan strategi besar menjadi praktik operasional nyata di lapangan. Keahliannya meliputi:

- Implementasi 5S sebagai fondasi budaya kerja dan stabilisasi proses
- Standard work dan visual management untuk meningkatkan konsistensi operasional
- Kaizen dan problem solving berbasis genba mindset
- Eliminasi waste untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas
- Peningkatan produktivitas shopfloor melalui pendekatan lean system

Pendekatan Hessa menegaskan bahwa transformasi yang berhasil dimulai dari disiplin operasional yang kuat, sistem kerja yang jelas, dan implementasi berkelanjutan yang menghasilkan dampak nyata bagi organisasi.

Banyak bisnis lelah bukan karena kurang kerja keras, tetapi karena sistem belum selesai dibangun.

Buku ini bukan tentang teknologi. Ia tentang bagaimana TPS & Lean membangun sistem, dan AI menjaga sistem tetap hidup—agar kualitas naik, biaya turun, dan manusia tetap manusia.

Ditulis untuk owner UMKM, manager level atas, dan pimpinan perusahaan menengah yang ingin bersaing secara global tanpa kehilangan arah.

- Kualitas sebelum profit
- SOP sebagai bahasa manusia & mesin
- Karyawan digital sebagai penjaga disiplin



PENERBIT KBM INDONESIA
Anggota IKAPI
0813 5751 7526 / 0353 3234 874
Kantor : Maguwoharjo, Depok, Sleman-Yogyakarta

 @penerbitbukujogja

@penerbit.kbm

ISBN 978-634-278-193-7



9

786342

781937