

Upaya Mengidentifikasi Masalah Peningkatan Efektivitas Gugus Kendali Mutu di PT XYZ

Vivi Novianti Sutardi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344632&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini merupakan laporan kegiatan penulis dalam upaya mengatasi persoalan yang dikeluhkan oleh manajemen PT XYZ sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing kaca lembaran. Yaitu upaya untuk meningkatkan efektivitas kegiatan GKM di PT XYZ.

Kegiatan Gugus Kendall Mutu di PT XYZ dimulai pada tahun 2000. Saat itu manajemen PT XYZ mencoba menerapkan Total Quality Management yaitu melalui pembentukan Gugus Kendali Mutu (selanjutnya disingkat GKM) di tingkat karyawan yang paling rendah, operator dan foreman. Para Supervisor dan superintendent menjadi fasilitator atau pembimbing dari masing-masing GKM di seksinya. Tujuan program ini sangat positif; yaitu melibatkan seluruh karyawan dalam usaha perbaikan yang berkesinambungan. Baik efisiensi penggunaan material, maupun kegiatan kerja.

Gugus Kendall Mutu (GKM) merupakan kelompok kecil karyawan yang terdiri dari 5 sampai 7 orang, yang bertemu secara reguler seminggu 1 kali selama 1 jam, untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah di tempat kerja. GKM merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk memberdayakan karyawan dalam berpartisipasi mengambil keputusan yang mempengaruhi hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas, dan organisasi (WerLher, Davis, 1996).

Sikap karyawan yang cenderung kurang peduli terhadap kegiatan GKM di PT XYZ bisa saja bersumber pada beberapa faktor, sehingga diperlukan analisis awal untuk mengidentifikasi permasalahan yang sebenarnya. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk terlibat aktif dalam kegiatan GKM di departemennya. Sehingga kemudian dapat disusun rekomendasi tindakan strategis untuk mengatasinya.

Menurut Fishbein dan Ajzen (1990) keyakinan seseorang terhadap suatu obyek atau tingkah laku tertentu dapat diwujudkan oleh informasi yang dimiliki tentang obyek atau tingkah laku tersebut. Keyakinan diukur dengan cara menempatkan subyek pada dimensi kemungkinan subyektif yang melibatkan sebuah obyek dengan atribut tertentu. Suatu atribut yang bernilai baik, maka sikap individu terhadap obyek tersebut menjadi positif. Dan tingkah laku individu pun semakin mengarah pada obyek tersebut. Sebaliknya suatu atribut yang diyakini bernilai buruk maka sikap individu terhadap obyek tersebut menjadi negatif; sehingga tingkah lakunya semakin menghindari dari obyek tersebut.

Begitu pula halnya dengan sikap terhadap kegiatan GKM. Jika seorang

karyawan menganggap sebagai sesuatu yang melelahkan, hanya menambah beban kerja yang sudah ada, tidak ada gunanya, maka sikapnya menjadi negatif. Tetapi, jika kegiatan GKM dianggap sebagai sesuatu yang menunjang program kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka sikapnya menjadi positif.

Berdasarkan analisa terhadap data kuesioner normative belief, norma subyektif, perceived behavioral control, sikap dan intensi ditemukan bahwa untuk keseluruhan subyek, variabel norma subyektif dan perceived behavioral control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk terlibat dalam kegiatan GKM. Dalam hal ini prediktor yang perannya lebih besar adalah norma subyektif. Ini berarti bagi keseluruhan subyek, intensi untuk terlibat dalam kegiatan GKM sangat dipengaruhi oleh persepsi rekan kerja mereka mengharapkan untuk terlibat dalam kegiatan GKM. Selain itu dipengaruhi juga oleh kontrol dari dalam diri karyawan sendiri.

Berdasarkan kesimpulan hasil analisa maka disusun rencana tindakan yang harus diambil yang dibagi dalam 3 kategori, yaitu: tindakan yang ditujukan untuk kelompok manager dan kepala seksi, tindakan yang ditujukan untuk kelompok fasilitator GKM, tindakan yang ditujukan untuk kelompok anggota GKM.