

TOTAL QUALITY CONTROL (TQC) DALAM ANALISA JABATAN

Linda Agustina Siregar¹

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
Jln. Kapt. Maulana Lubis No.2 Medan

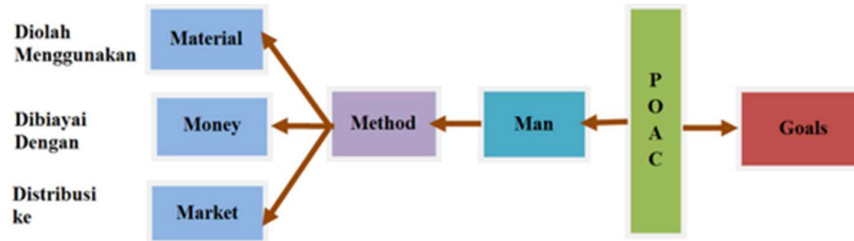
ABSTRAK

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai adalah mutasi dan promosi jabatan. Dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Metode TQC dapat mengidentifikasi kebutuhan dan kondisi jabatan fungsional, diantaranya adalah Pustakawan, Analis Kepegawaian dan Perancang Peraturan perundang-undangan, yang selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun formasi jabatan fungsional, dari penelitian ini didapat kesimpulan yaitu Pendekatan kompetensi bagi analisis pekerjaan mengidentifikasi kompetensi, merupakan ciri dasar yang terkait kinerja individu serta Dalam melakukan TQC dapat dilakukan dengan Teknik dasar dan langkah pemecahan masalah yaitu *Pan, Do, Check dan Action*

Kata kunci : TQC, Analisis Jabatan, Quality

1. Pendahuluan

Di dalam organisasi hal yang menjadi faktor utama yang memiliki keunggulan kompetitif yang potensial yaitu sumber daya manusia, sehingga hal ini menjadi penting dalam suatu manajemen. Analisa jabatan memiliki pengertian suatu kegiatan pengumpulan data atau informasi yang menyangkut mengenai sesuatu jabatan atau pekerjaan untuk menetapkan uraian jabatan/pekerjaan dan persyaratan jabatan/pekerjaan [1]. Untuk menerapkan tujuan tersebut, maka didukung oleh seluruh komponen pada struktur organisasi. Dari hal itu, analisis jabatan penting diterapkan untuk penataan organisasi. Proses Analisa jabatan diterapkan sebagai informasi atau gambaran pekerjaan serta persyaratan yang diperlukan untuk organisasi tersebut. Pentingnya hal ini sebagai dasar pembenaran dalam penentuan individu tersebut kompeten pada masing bidangnya. Tercapainya keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan tersebut adalah cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Kesiapan pegawai sangat diharapkan sebagai abdi masyarakat dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga pembinaan pegawai diupayakan sebagai cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mempunyai sikap dan perilaku yang mengutamakan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan wibawa dalam memberikan pelayanan sesuai dengan perkembangan masyarakat. Faktor yang menjadi pertimbangan dalam analisa jabatan salah satunya yaitu kedisiplinan dan efektivitas dalam bekerja, berdasarkan penelitian [2] pengaruh yang sedang antara disiplin terhadap efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. Hal tersebut didasarkan pada kedisiplinan yang belum dilaksanakan dengan baik sehingga belum efektif dalam bekerja. Dalam perkembangannya, prestasi dan *skill* akan susah didapat karyawan bila mengandalkan apa yang ia miliki tanpa mau melakukan proses pembekalan dan pengembangan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam efektivitas dan efisiensi dalam bekerja di suatu organisasi. Berdasarkan buku [3] untuk memudahkan tercapainya tujuan yang ditetapkan diperlukan alat manajemen (*man, money, material, method, market*) dan dibantu dengan fungsi dasar manajemen (POAC) *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*



Gambar 1 Alur pencapaian tujuan
Sumber :[3]

Dengan manajemen sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan menghasilkan peningkatan prestasi kerja pegawai. Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai adalah mutasi dan promosi jabatan. Dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penelitian [4] menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja. Mutasi tidak berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja sementara promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai sangat kuat

2. Kajian Pustaka

2.1 Analisa Jabatan

Pengertian analisa jabatan yaitu proses untuk mendapatkan informasi secara rinci mengenai fakta yang terjadi yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tugas yang ada dalam suatu jabatan, selain itu menurut penelitian [5] Analisis jabatan bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan pekerjaan bagi manajemen. Hal ini juga dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan [6] bahwa analisa jabatan suatu kegiatan untuk mencatat, mempelajari, dan menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan/pekerjaan secara sistematis dan teratur.

Menurut penelitian yang dilakukan [7] yaitu “*teridentifikasinya kebutuhan dan kondisi jabatan fungsional, diantaranya adalah Pustakawan, Analis Kepegawaian dan Perancang Peraturan perundang-undangan, yang selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun formasi jabatan fungsional*”. Ini menunjukkan bahwa analisis jabatan sangat erat hubungannya dengan penyusunan jabatan yang diperlukan

2.1.1 Total Quality Control

“*Pengendalian mutu terpadu adalah suatu sistem yang efektif untuk mengintegrasikan usaha usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas, dan perbaikan kualitas atau mutu dari berbagai kelompok dalam organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan pelayanan ke tingkat yang paling ekonomis yang menimbulkan kepuasan semua langganan*” [8].

Penerapan dan pengembangan TQC menyangkut berbagai hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan dan pengembangan TQC bagi kepentingan perusahaan dan karyawan

1. tujuan penerapan dan pengembangan
2. penerapan sistem
3. dasar dasar pemecahan masalah
4. pemecahan masalah TQC

dan dalam konsep tersebut dapat delapan pemecahan masalah bila dihubungi dengan fungsi organisasi

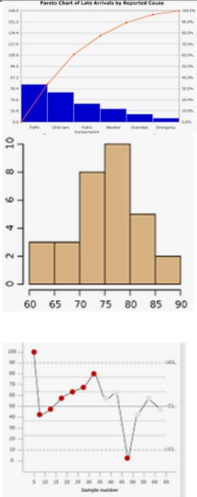
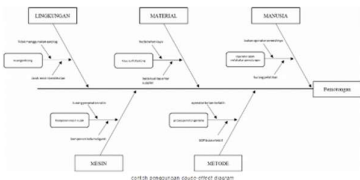
Tabel 1 delapan pemecahan masalah TQC

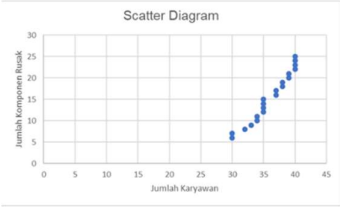
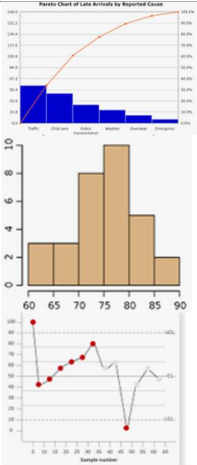
Fungsi Organisasi	Proses pengambilan keputusan	8 langkah pemecahan masalah
Plan	1. identifikasi masalah 2. pengembangan alternatif	1. menentukan prioritas masalah 2. menjelaskan mengapa masalah itu diprioritaskan 3. mengenali status masalah 4. susun Langkah langkah
Do	3. pemilihan alternatif 4. implementasi	5. melaksanakan Langkah Langkah perbaikan
Check	5. evaluasi	6. periksa hasil perbaikan
Action		7. mencegah terulangnya masalah 8. menggarap masalah selanjutnya

Sumber : [8]

Untuk melengkapi tahap tahap pemecahan masalah diperlukan Teknik dasar yang bermacam macam sesuai dengan deskripsi dari setiap Langkah

Tabel 2 langkah pemecahan masalah dalam teknik dasar

No	Langkah Langkah	Teknik Dasar QC
1	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Menentukan prioritas masalah</div> <p>Apabila terdapat banyak masalah, perlu diteliti masalah mana yang paling penting. Siapkan <i>diagram Pareto, histogram</i> dan <i>control chart</i></p>	
2	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Mencari sebab sebab yang mengakibatkan masalah</div> <p>Siapkan diagram sebab dan akibat dengan menyertakan orang orang yang terlibat dalam masalah tersebut. Kejar sebab sebabnya dengan seksama dan simpulkan sifat sifat sebenarnya dari sebab sebab tersebut</p>	

<p>Meneliti sebab sebab yang paling berpengaruh</p>	
<p>3 Dari langkah di atas dapat diduga sebab sebab yang utama, kumpulkan data dari setiap penyebab utama dan gambarkan dalam <i>diagram pareto</i> lengkapi dengan diagram penyebaran agar lebih tampak distribusi sebab sebabnya</p>	<p>5W+1H</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Why is the action important? 2. What is the purpose of the action? 3. Where should the action be taken? 4. Who should taken the action? 5. How should the action be taken?
<p>Menyusun Langkah Langkah perbaikan</p>	<p>Periksa apakah langkah perbaikan telah dilaksanakan sesuai hasil penelitian</p>
<p>4 Apabila sebab sebabnya telah diketahui, pilihlah langkah langkah perbaikan, cara terbaik dengan menggunakan 5W+1H</p>	<p>Melaksanakan langkah langkah perbaikan</p>
<p>5 Data tindakan perbaikan disimpulkan untuk dilaksanakan</p>	<p>Periksa hasil perbaikan</p>
<p>6 Apabila hasilnya belum baik, ulangi kembali langkah langkah mulai dari permulaan lagi sampai tercapai hasil yang memuaskan. Tiap kali pdibuat diagram diagram pareto, histogram, dan sebab akibat untuk mengetahui perbaikan yang telah dicapai</p>	
<p>7 Mencegah terulangnya masalah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tetapkan peraturan peraturan dan cara kerja 2. Tetapkan standar operasi inspeksi dan lain lain 3. Jika perlu peraturan yang telah ada ditinjau kembali
<p>8 Menggarap masalah selanjutnya yang belum terpecahkan</p>	<p>Masalah selanjutnya diselesaikan sesuai 8 langkah pemecahan msalah</p>

dan dimulai dengan langkah pertama

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, tujuan penggunaan metode ini untuk memahami dan meneliti berdasarkan literasi dan informasi secara holistik tentang TQC sebagai analisis jabatan dan pekerjaan. Penelitian kualitatif juga dimaksudkan yaitu penelitian menggunakan data yang bersifat deskriptif seperti daftar wawancara, laporan hasil pengamatan lapangan, transkrip-transkrip pembicaraan, dan catatan-catatan pengamatan[9]

4. Hasil Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan, maka didapat hasil yang dikaji dari pembahasan sebelumnya dimana didasarkan pada penelitian dan referensi yang didapat dari buku dan jurnal yang sesuai dengan penelitian tersebut. Dari hasil pembahasan tersebut didapat bahwa metode TQC (*Total Quality Control*) adalah metode pendekatan deskriptif yang dapat dipakai dalam analisis jawaban dan pekerjaan sebagai pengembangan dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan 8 tahap yang dibuat dengan *seventh tools quality* yaitu : *Check Sheet, Diagram Pareto, Fishbone Diagram, Histogram, Control Chart, Scatter Diagram, Stratification*

5. Kesimpulan

Organisasi baik di pemerintahan maupun swasta, sangat diperlukan pengelolaan baik itu sumber daya manusia ataupun sumber daya alam dan energi, sehingga pendekatan dan metode diperlukan dalam melakukannya agar efektif dan efisien

1. Pendekatan kompetensi bagi analisis pekerjaan mengidentifikasi kompetensi, merupakan ciri dasar yang terkait kinerja individu
2. Produk akhir analisis pekerjaan :
 - a. Uraian pekerjaan, mengidentifikasi tugas, kewajiban dan tanggung jawab dalam pekerjaan
 - b. Spesifikasi pekerjaan, mengemukakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan memuaskan
3. Dalam melakukan TQC dapat dilakukan dengan teknik dasar dan langkah pemecahan masalah yaitu *Pan, Do, Check dan Action*

Referensi :

- [1] E. Kurniawati, “Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, pp. 139–154, 2018, doi: <https://doi.org/10.32503/jmk.v3i3.366>.
- [2] E. Riyanti and Yansahrita, “Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur,” *J. Signal. STMIK Pringsewu*, vol. 8, no. 1, pp. 48–54, 2019, [Online]. Available: <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>.
- [3] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [4] Y. U. Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, “Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, pp. 3098–3107, 2017, doi: 10.35794/emba.v5i3.17374.
- [5] S. Tanumihardjo, “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang),” *J. Adm. Publik Mhs. Univ. Brawijaya*, vol. 1, no. 6, pp. 1114–1122, 2013.
- [6] ucky O. . D. Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 141–150, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i1.22292.
- [7] N. Soviyanti, “Analisis Kebutuhan dan Kondisi Jabatan Fungsional di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat,” *J. Inspirasi*, vol. 10, no. 1, pp. 68–77, 2019, doi: 10.35880/inspirasi.v10i1.71.
- [8] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- [9] S. E. Zaluchu, “Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama,” *J. Teol. Injili dan Pemb. Warga Jemaat*, vol. 4, no. 1, pp. 28–38, 2020, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/296974333.pdf>.