

**The Role Of Quality Control In Improving Product Quality Of Adidas Shoes Company At PT. Parkland World Indonesia Jepara (A Study On The Quality Integration Program Department PT. Parkland World Indonesia Jepara)**

**Peran Quality Control Dalam Meningkatkan Kualitas Produk Perusahaan Sepatu Adidas (Studi Pada Departemen Quality Integration Program PT. Parkland World Indonesia Jepara)**

Salma Izdihar Zahra<sup>1\*</sup>, Bambang Sutejo<sup>2</sup>, Sumiyati<sup>3</sup>  
Universitas Stikubank<sup>1,2,3</sup>

[Izdiharzahra0246@mhs.unisbank.ac.id](mailto:Izdiharzahra0246@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*This research was conducted in Jepara Regency, Central Java Province. This study aims to determine the application of employee quality discipline at PT. PARKLAND WORLD INDONESIA JEPARA and know how to increase employee performance productivity to create superior Human Resources and products. This research uses descriptive qualitative research, with the formulation of the problem in the form of a case study. In determining the informants researchers used purposive sampling or sampling technique of data sources with certain considerations. With a total of 6 informants which include : QC Toolgate (Operator), RQC (Leader), QPA (Supervisor), Procedure Staff, Production Supervisor, PPIC Supervisor. Data analysis techniques used in this study are data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. With the Credibility Test the data is in the form of source triangulation and method triangulation (observation, documentation and in-depth interviews). From the results of this study it can be seen that the Role of Quality Control in Improving Product Quality of Adidas Shoes Company at PT. PARKLAND WORLD INDONESIA JEPARA needs to create superior human resources and products in order to have satisfactory performance so that there are no more disciplinary actions by employees and the role of leadership as the key to the successful implementation of employee work discipline.*

**Keywords:** Quality Control, Work Discipline, Human Resources

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami penerapan disiplin kualitas kerja karyawan di PT. PARKLAND WORLD INDONESIA JEPARA dan mengetahui bagaimana cara meningkatkan produktivitas kinerja karyawan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia dan produk yang unggul. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu menggunakan rumusan masalah berupa studi kasus. *Purposive sampling* atau teknik pengambilan sample sumber data menggunakan pertimbangan tertentu yang diperlukan dalam menetapkan informan peneliti. Dengan jumlah koresponden 6 orang yaitu meliputi : QC Toolgate (Operator), RQC (Pengawas), QPA (Supervisor), Staff Procedure, Pengawas Produksi, Supervisor PPIC. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data berupa *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*. Dengan Uji Kredibilitas datanya berupa triangulasi sumber, dan triangulasi metode (observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam). Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui jika Peran Quality Control Dalam Meningkatkan Kualitas Produk Perusahaan Sepatu Adidas di PT. PARKLAND WORLD INDONESIA JEPARA perlu demi menciptakan sumber daya manusia dan produk yang unggul agar memiliki kinerja yang memuaskan agar tidak ada lagi tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan serta peran pimpinan sebagai kunci keberhasilan penerapan disiplin kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Quality Control, Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia

**1. Pendahuluan**

Perkembangan suatu negara sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor khususnya dalam bidang perekonomian. Pertumbuhan ekonomi tidak lepas dari peran industri yang semakin

berkembang di Indonesia sehingga mendorong pertumbuhan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut menjadikan Indonesia sebagai wadah dari berbagai jenis industri yang memiliki potensi baik.

Sumber daya manusia dimaknakan sebagai komponen yang paling berpengaruh dalam perencanaan juga dalam menentukan subjek aktif yang menentukan aktivitas dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki keinginan, pikiran, perasaan serta status dan latar belakang dalam usia, jenis kelamin serta usia yang beragam sehingga dapat dibawa masuk kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti uang, material dan mesin, yang sifatnya pasif dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya sehingga mendukung tercapainya suatu organisasi.

Peningkatan kinerja serta produktivitas karyawan diharapkan untuk menaikkan sumber daya manusia secara optimal. Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dianggap sangat penting dalam suatu perusahaan sebab hasil dari pekerjaan karyawan dapat ditinjau sebagai suatu keberhasilan dalam perusahaan industri. Program pengembangan karyawan sangat berpengaruh penting dalam perusahaan industri, semua aktivitas yang dilakukan karyawan berpengaruh dalam program ini sehingga program ini diharapkan dapat memberikan dampak meningkatnya kepedulian terhadap karyawan serta memberikan perkembangan yang baik terhadap karyawan.

Peningkatan disiplin dalam kerja untuk para karyawan membawa pengaruh yang sangat penting bagi perusahaan. Semoga kajian tentang Peran Quality Control dalam Disiplin Kerja dan Penanganan Karyawan yang bermasalah dapat memberikan kontribusi yang nyata dan positif bagi perusahaan di PT. Parkland World Indonesia Jepara.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Flippo (1985), menjelaskan dalam memahami pengertian manajemen sumber daya manusia bisa dipahami dalam sebuah kerangka. Didalam pengadanya, ada dua kategori fungsi untuk memahami manajemen personalia, terdapat fungsi operasional yang berisi kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaanm serta pemutusan hubungan kerja dan yang kedua, fungsi manajemen yang berpengaruh pada proses planning, organizing, directing, dan controlling. Sumber daya manusia harus dioptimalkan terutama dalam peran serta fungsi dan strateginya guna menunjang tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi.

### **Kedisiplinan Kerja**

Dalam hal klausa (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang diperlukan oleh para manajer sebagai alat komunikasi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk memberikan perubahan dalam perilaku dan menjadi cara dalam menunjang kesadaran serta kesediaan dalam mentaati peraturan serta norma sosial yang ada.

The Liang Gie (1989:96) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan keadaan yang menjadikan orang-orang yang tergabung didalamnya menjadi tertib dan tunduk pada peraturan yang berlaku, dengan perasaan senang hati.

### **Absensi**

Absensi dapat diartikan sebagai pendataan dalam kehadiran karyawan yang sekaligus menjadi alat guna mengetahui sejauh mana karyawan tunduk pada peraturan yang ada. Absen bermakna tidak bekerja. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, absen diartikan sebagai keadaan ketika seorang pegawai tidak bekerja karena suatu hal sakit, izin, alpha atau cuti. Absensi dimaknakan ketidakhadiran pegawai dalam daftar administrasi.

Dengan demikian berdasarkan pendapat dari kamus bahasa Indonesia mampu diambil sebuah kesimpulan jika absensi merupakan keadaan tidak hadirnya seorang pegawai karena

beberapa alasan saat hari kerja dan dapat ditarik kesimpulan bahwa absensi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dalam perusahaan. Absensi pun memiliki kaitan dalam peraturan pendisiplinan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **Sikap dan Perilaku**

Sikap serta perilaku diartikan sebagai ukuran tingkatan dalam penyesuaian diri seorang karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dari atasan. Robbins (2007), berpendapat bahwa sikap memiliki makna sebagai sebuah pernyataan evaluasi baik yang memiliki dampak menyenangkan ataupun tidak menyenangkan pada suatu objek individu, dan juga peristiwa. Perasaan seseorang tentang sesuatu tercerminkan dalam hal ini.

### **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab memiliki makna sebagai sebuah konsekuensi atau hasil yang didapatkan oleh karyawan atas seluruh tugas yang diserahkan. Secara harfiah tanggung jawab dapat dimaknakan sebagai keadaan yang wajib ditanggung oleh seseorang atas segala sesuatu dan apabila terjadi hal yang tidak menyenangkan boleh untuk dituntut, dipersalahkan, diperkarakan.

### **Motivasi Kerja**

Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja bermakna sebagai kondisi yang memiliki pengaruh guna memberikan semangat, memberikan arahan serta memelihara suatu perilaku yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja.

## **3. Metode Penelitian**

Data primer diperoleh dari Departemen QIP dan karyawan yang berjumlah 6 orang di PT. PARKLAND WORLD INDONESIA JEPARA melalui observasi dan wawancara.

Metode pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini, karena metode ini digunakan dalam kondisi alamiah, sumbernya di dapat secara langsung dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan para responden yang dijadikan sebagai sampel, wawancara tersebut berlangsung menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.

## **4. Hasil dan pembahasan**

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai hal yang sangat penting dalam menjalankan sebuah industri. Tercapainya tujuan maupun target perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor berkualitasnya perencanaan sumber daya manusia, sehingga dalam hal ini sumber daya manusia harus dipersiapkan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan.

Mangkunegara (2013:2) berpendapat jika manajemen sumber daya manusia yaitu berhubungan dalam sebuah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang berpengaruh pada pengadaan serta pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan hubungan dalam kerja yang menunjang tujuan organisasi.

*“Memiliki karyawan dengan sumber daya manusia yang unggul adalah impian setiap perusahaan terutama saya sebagai Trainer Quality Procedure. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia serta karakter dari karyawan yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dengan itu saya memiliki program penerapan disiplin kerja karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk sepatu Adidas, tujuannya agar tingkat disiplin kerja karyawan menjadi budaya yang baik dan tindak indisipliner karyawan tidak ada lagi.”* (Miss Nisa Sri Hartini - Informan 1)

Quality control perlu dilakukan secara efektif untuk menunjang suatu produk yang unggul. Quality control dari penelitian yang peneliti lakukan, menemukan bahwa quality control tidak dilakukan secara maksimal sehingga menimbulkan penurunan kualitas produk, hal ini berbanding terbalik.

Kebijakan atau program untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja yaitu :

- a. *Morning Meeting*
- b. *Safety Induction* dan *Safety Inspection*
- c. *Working permit*
- d. *Stand by monitoring*
- e. *Safety patrol*
- f. *Safety training*
- g. *Maintenance FS equipment*
- h. *Fire and Safety drill*
- i. Pengukuran lingkungan kerja

Hasil yang didapatkan dari hasil wawancara dengan informan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, sebab setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan dengan disiplin dan kinerja karyawan yang baik, dengan ditunjang dari pimpinan yang memumpuni untuk mengendalikan serta mengembangkan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan saat ini tingkat disiplinnya bisa dikatakan kurang baik yang berdampak pada kinerjanya yang kurang maksimal. Dengan ini perusahaan memiliki program penerapan disiplin kerja karyawan bertujuan untuk mengubah karakter serta kebiasaan yang kurang baik dari karyawan yang sering melakukan tindak indisipliner sehingga berpengaruh kepada kualitas produk.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Dari hasil yang didapat berdasarkan uraian yang ada diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan perusahaan industri, karena perusahaan dikatakan berhasil tidak lepas dari peran karyawan yang menjadi faktor utama dalam mencapai kesuksesan oleh sebab itu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang baik serta kinerja yang optimal.
2. Sikap merupakan karakter dari seseorang atau pegawai sehingga perlu adanya karakter yang baik. Sikap yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi dalam kinerjanya.
3. Teladan pimpinan bertujuan untuk memberikan contoh kepada bawahannya apabila pimpinan memiliki sisi teladan yang baik maka sifat disiplin karyawan akan baik.
4. Lingkungan kerja yang nyaman, serta didukung dengan alat kerja dan fasilitas publik yang mendukung tentu akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh pihak perusahaan dan memberikan kinerja yang maksimal.
5. Balas jasa atau gaji memberikan pengaruh pada kedisiplinan karyawan dikarenakan dalam balas jasa dapat menghadirkan kepuasan serta kecintaan karyawan pada organisasi maupun pekerjaan. Kepuasan karyawan pada pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan memberikan dampak baik, sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi kualitas produk.
6. Tanggung jawab memberikan penentuan bagaimana seseorang beraksi dalam kesehariannya, apakah manusia sudah bertanggung jawab dalam memegang komitmen dalam bekerja, menjadi pribadi yang toleran serta sabar, jujur dan adil serta dapat membangun keberanian.
7. Pimpinan berperan penting dalam memberikan contoh dalam kedisiplinan karyawan karena pemimpin dianggap dapat memberikan teladan yang dijadikan panutan oleh karyawan. Pimpinan juga diharapkan memberikan sikap yang baik, jujur, serta adil.

8. Sanksi memiliki pengaruh yang sangat penting untuk memelihara sifat disiplin karyawan dengan sanksi atau hukuman yang berat sehingga karyawan akan memiliki rasa takut untuk melakukan pelanggaran peraturan. Berat maupun ringan sanksi yang akan diterapkan juga bisa mempengaruhi baik atau buruk sifat kedisiplinan karyawan.

Dengan adanya penelitian yang sudah dilakukan, penulis berharap penelitian ini dapat menambah saran serta masukan bagi perusahaan Adidas, sehingga dapat memberikan perhatian yang lebih pada faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja dengan cara mengadakan beberapa program yang memiliki manfaat secara langsung bagi karyawan agar merasa diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa untuk karyawan dari hasil kinerjanya.

#### Daftar Pustaka

- Ahmadi, & Rulam. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Andika, & Amir, I. (2017). *Analisi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Aryadata Sarana Makasar*. Makasar : Sekolah Tinggi Ilmu Admitasi-Lembaga Administrasi Negara.
- Assuari, Sofyan, Mohammad Adam, & M Shabri Abd Majid. (2015). *Pengaruh Keteladanan, Kepemimpinan, dan Penerapan Peraturan Terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya (Vol. 4)*. Aceh.
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghony, M. Djunaidi, & Fauzan Almanshur. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Handoko, & T. Hani. (1986). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BEFE.
- Hartattik, & Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, & Malayu S.O. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID) : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hawaru, & Dadang. (2011). *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta : Balai Penerbit FKUI.
- Mangkunegara A. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung (ID) : Refika Aditama.
- Mardjan, & Dunggio. (2013). *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Manado : Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratualangi.
- Mustari, & Mohamad. (2011). *Nilai karakter*. Yogyakarta : LasBang PRESSINDO.
- Nitisemito, & Alex S. (2013). *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priansa, & Doni Juni. (2014). *Perencanaan dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*.
- Robbina SP, & Judge, (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, M.Pd. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siswanto, & Bejo. (2005). *MANajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supriyadi, NoerYasmin, & Alit Sarino. (2019). *Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja (Vol. 4)*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.
- Sutisno, & Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, & Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja GRafindo Persada.