

Pelatihan Built in Quality di PT. Asalta Mandiri Agung

Istiqoomatun Nisaa^{1*}, Ujang Sujana², Rasyid Sidik³, Haris Wisnu Nugroho⁴, Rochmat⁵, Roso Putranto Widiatmoko⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen Industri, Akademi Telekomunikasi Bogor, Jl. Bina Marga No.17 Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat, Indonesia

E-mail: istiqoomatun@gmail.com

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2282>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 20 August 2025

Revised: 26 August 2025

Accepted: 01 Sept 2025

Kata Kunci:

Built in Quality, Instruktur, Pelatihan.

Keywords:

Built in Quality, Instructor, Training.

ABSTRACT

Pelatihan karyawan di suatu perusahaan tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan pesan atau materi pelatihan, namun juga untuk membuat karyawan mengerti tentang materi pelatihan tersebut dan dapat menerapkannya pada lingkungan tempat mereka bekerja. Dalam kegiatan ini ini penulis mengamati bahwa peserta pelatihan kurang optimal. Hal ini terlihat dari penilaian *pre-test* dan *post test* memiliki hasil yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan pada pengabdian ini yaitu deskriptif kualitatif. Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus kegiatan maka yang dijadikan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil kegiatan pelatihan BIQ yaitu dengan menentukan sasaran peserta pelatihan, menyusun pesan, menetapkan metode menggunakan media.

Training in a does not only aim to deliver messages or training material, but also to make employees understand the training material and can apply it to the environment in which they work. In this study the authors observed that communication between instructors and training participants was not optimal. This can be seen from the assessment of the pre-test and post-test that has results that do not meet the standards set. The method used in this service is qualitative descriptive. To get complete information in accordance with the focus of the research, the data collection technique is used by means of interviews, observation and documentation. From the results of this study the communication strategy used by instructors to BIQ training participants is by determining the target of the training participants, composing messages, determining methods using the media.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Istiqoomatun Nisaa, et al (2025). Pelatihan Built in Quality di PT. Asalta Mandiri Agung, 4(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2282>

PENDAHULUAN

Pelatihan karyawan tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan pesan atau materi pelatihan, namun juga untuk membuat karyawan mengerti tentang materi pelatihan tersebut dan dapat menerapkannya pada lingkungan tempat mereka bekerja. Hal inilah yang membuat instruktur harus memiliki strategi tertentu dalam berkomunikasi dengan peserta pelatihan.

Menurut Instruktur pelatihan *Built in Quality* di PT. Asalta Mandiri Agung, arti dari *Built in Quality* yaitu kualitas harus di bangun di dalam proses, artinya setiap *man power* di harapkan mampu membuat produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sesuai permintaan dari pelanggan. Setiap *man power* bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaannya masing-masing. Untuk mewujudkan hal tersebut seluruh *man power* harus mampu melaksanakan fungsi operator (yang mengerjakan) sekaligus sebagai inspektor (yang melakukan pemeriksaan). Bila kedua tugas tersebut

dapat di lakukan dengan baik dan bertujuan untuk kepuasan pelanggan, dipastikan kualitas produk dapat di bangun dengan baik.

Pelatihan *Built in Quality* di PT. Asalta Mandiri Agung merupakan salah satu upaya perusahaan untuk kelangsungan perusahaan dengan cara efisiensi *man power*. Selain itu pelatihan *Built in Quality* dapat memberikan pengetahuan tentang pola pikir dalam bekerja, serta kemampuan untuk mengelola sistem agar para *man power* dapat melakukan fungsi operator sekaligus inspektor dengan baik, sehingga kualitas dapat benar-benar dijaga oleh semua yang terlibat.

Pelatihan ini merupakan pelatihan yang sangat penting untuk diikuti oleh para *man power*, karena dengan dihilangkannya bagian inspektor di area kerja, maka *man power* yang bekerja sebagai operator harus bisa menjaga kualitas dengan baik agar tidak ada produk cacat yang terkirim pada *Customer*.

Sebelumnya PT. Asalta Mandiri Agung telah melakukan pelatihan *Built in Quality*, namun persoalan utama yang dihadapi saat pelatihan yaitu hanya mengacu pada materi pelatihan yang dibuat oleh *Customer* tanpa di olah terlebih dahulu dan membagikannya kepada peserta saja, sehingga tidak optimalnya peserta pelatihan. Hal ini terlihat dari penilaian *pre-test* dan *post test* memiliki hasil yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Kegunaan pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan jangka pendek, berbeda dengan pengertian pengembangan. Pengembangan merupakan upaya peningkatan kompetensi karyawan untuk persiapan mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa mendatang. Pelatihan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan dilakukan evaluasi untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut. Oleh sebab itu, untuk memenuhi standar penilaian bagi para peserta pelatihan *Built in Quality* yang baik perlu disampaikan pesan yang sesuai.

Hal ini membuat instruktur harus mengaplikasikan komunikasi yang berbeda baik tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang besar. Sebagai tambahan, pelatihan mempengaruhi kesejahteraan jangka panjang organisasi, biasanya paling sedikit lima tahun, dan oleh karena itu berorientasi masa depan, dengan konsekuensi multifungsi atau multidimensi dan membutuhkan pertimbangan, baik faktor internal maupun eksternal yang dihadapi oleh perusahaan.

Materi pelatihan *Built in Quality* di PT. Asalta Mandiri Agung *Built in Quality* adalah seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus bertanggung jawab, memeriksa dan menjamin kualitas hasil dari kerjanya. Kualitas dibangun disetiap proses sesuai dengan standar quality yang telah ditetapkan.

Dapat penulis simpulkan bahwa *Built in Quality* merupakan cara *Man Power* melaksanakan pekerjaan tidak hanya membuat produk, melainkan harus melakukan pengecekan kualitas terhadap produk yang dibuatnya apakah telah sesuai dengan standar atau tidak. Syarat penyerahan proses berikutnya adalah sebagai berikut: 1) Tepat waktu (ada saat proses tersebut memerlukan), 2) Kualitas dan kuantitas produk sesuai dengan persyaratan, 3) Penyerahan dilakukan sesuai dengan prosedur (tempat, susunan, dll), 4) Tidak menyulitkan. (Materi Pelatihan BIQ PT. Asalta Mandiri Agung).

Dalam penerapan *Built in Quality*, terdapat uraian pekerjaan yang dilakukan oleh bagian operator dan bagian *quality inspection* sebagai berikut: 1) *Operator*; Juga berfungsi sebagai inspektor, memeriksa produk yang diterima, dikerjakan dan diserahkan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam prosedur, 2) *Quality Inspection / Quality Control*; Inspeksi secara sampling terhadap produk yang diterima, diproses test dan uji produk, berdasarkan prioritas dan kepentingannya. Inspeksi lebih kearah test, uji dan pengukuran serta meningkatkan *performance supplier*.

METODE

Waktu Kegiatan

Waktu kegiatan dilakukan pada bulan April 2023 – Mei 2023.

Tempat Kegiatan

Kegiatan dilakukan di perusahaan PT. Asalta Mandiri Agung yang beralamat di Jl. Raya Jakarta – Bogor KM.48 (Jl. Roda Pembangunan) Nanggewer Mekar, Cibinong – Bogor 16912 Indonesia

Metode Pelatihan

1. Menentukan sasaran peserta pelatihan

Dalam menentukan sasaran peserta pelatihan BIQ, PT. Asalta Mandiri Agung memfokuskan pelatihan BIQ untuk *Leader* dan *Foreman* di bagian produksi. Hal ini bertujuan untuk membangun

rasa peduli dan rasa tanggung jawab para *Leader* dan *Foreman* terhadap hasil kerjanya. Setelah itu, *Leader* dan *Foreman* diwajibkan untuk membagikan ilmunya kepada bawahannya masing-masing (bagian operator) dengan alasan memfokuskan pelatihan BIQ pada *Leader* dan *Foreman* karena *Leader* dan *Foreman* merupakan atasan langsung para *man power* dilapangan, sehingga *Leader* dan *Foreman* dapat menjadi panutan atau contoh bagi *man power* untuk bekerja dengan benar. Selain itu *Leader* dan *Foreman* juga dapat menransfer ilmunya kepada *man power* secara langsung.

2. Menyusun Pesan

Setelah menentukan sasaran peserta pelatihan, maka langkah selanjutnya adalah menyusun pesan, yaitu menentukan materi pelatihan. Syarat utama dalam memengaruhi komunikan dari pesan tersebut ialah mampu membangkitkan perhatian. Oleh karena itu, awal dari suatu efektifitas dalam komunikasi harus membangkitkan perhatian dari khalayak terhadap pesan-pesan yang disampaikan. Maka dari itu, materi pesan disusun secara padat, menarik, ringkas dan jelas agar komunikan dapat mengerti maksud dari pesan yang disampaikan. Adapun materi yang disampaikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan adalah materi mengenai tujuan pelatihan BIQ, harapan setelah pelatihan, visualisasi part-part NG (*Not Good*) di unit kerja departemen produksi, dampak kualitas yang tidak sesuai standar, kepuasan pelanggan, pengertian kualitas serta pengertian BIQ. Dalam penyusunan materi pelatihan BIQ, PT. Asalta Mandiri Agung melibatkan tim khusus yang dibawahi oleh HRD (*Human Resources Department*). Nara sumber mengatakan tim khusus ini bertugas untuk mempersiapkan materi pelatihan dengan cara mengadopsi materi pelatihan dari *customer* sesuai dengan permintaan dari *customer* mengenai pelatihan BIQ.

3. Menetapkan Metode

Selain dua hal di atas, metode penyampaian pesan kepada komunikan juga sangat berpengaruh pada strategi komunikasi baik dari segi pelaksanaan maupun segi bentuk dan maksud pesan. Komunikator membuat materi pesan secara menarik agar dapat menimbulkan minat atau perhatian dari komunikan, namun jika metode penyampaian pesan yang digunakan oleh komunikator tidak tepat, maka pesan tersebut tidak akan sampai ke komunikan sesuai dengan tujuan dilaksanakannya aktivitas komunikasi.

PT. Asalta Mandiri Agung melakukan pelatihan BIQ secara rutin dan berulang-ulang setiap enam bulan sekali (*refreshment*). Melalui metode ini peserta pelatihan akan lebih mengetahui dan lebih paham tentang BIQ serta dapat menerapkannya di lingkungan kerja. Selain melakukan *refreshment* secara rutin dan berulang-ulang kepada peserta pelatihan, Instruktur juga menyajikan materi pelatihan secara singkat, padat, jelas dan menarik agar peserta pelatihan BIQ dapat mengerti dengan mudah tentang BIQ. Selain itu materi harus sampai pada inti atau pokok pengertian mengenai BIQ, yaitu setiap *man power* bekerja tidak hanya bertanggung jawab mengenai proses produksi saja, namun mereka juga harus memastikan bahwa barang yang dihasilkan harus sesuai dengan standar yang diminta oleh *customer*. Untuk menghilangkan rasa bosan para peserta pelatihan, ketika penjelasan materi, Instruktur memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada peserta pelatihan di tengah-tengah penyampaian materi.

4. Menggunakan Media

Menggunakan media yang tepat sebagai alat komunikasi antara instruktur kepada peserta pelatihan adalah sebuah keharusan, sebab dengan media komunikasi yang tepat maka pelatihan akan berjalan dengan optimal. Dalam pelatihan *BIQ* di PT. Asalta Mandiri Agung, media komunikasi yang digunakan yaitu media audio visual, dimana dalam penyampaian materi kepada peserta pelatihan, instruktur menyajikan materi pelatihan berupa materi presentasi dengan diselingi penayangan video terkait *BIQ*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persiapan Instruktur terhadap Pelatihan BIQ

Instruktur mempunyai materi (bahan) yang akan disampaikan pada *man power*. yang sudah kita susun, dan disampaikan inti-intinya, bahwa mereka harus jelas dan memahami bahwa mereka punya tanggung jawab tidak hanya proses saja, tidak hanya menghasilkan barang tapi mereka juga harus memastikan bahwa barang yang dihasilkan adalah sesuai dengan standarnya, sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh *customer*. dan yang pasti materi yang kita sampaikan harus

Metode pelatihan

Metode pelatihan dengan metode tanya jawab dengan cara memberikan pertanyaan ke peserta terkait BIQ. Jadi pertanyaan itu tidak menyimpang dari materi yang kita kasih. Tapi bagaimana caranya supaya mereka ini ada kayak sedikit bermain, bercanda. Tapi pertanyaan yang menimbulkan mereka bersemangat lagi. Trainernya itu harus bisa mempersiapkan materi dan lihat suasana hati dari teman-teman seperti apa. Bagaimana bisa menarik perhatian mereka, manager class sudah mempersiapkan materi-materi dan toolsnya (banglu-bangkunya dan yang dibutuhkan) terus mereka juga bisa menginformasikan ke trainernya tentang pengetahuan materi man powernya (misalnya) ternyata 0 atau 50% penguasaan materinya, berarti dia harus menyamakan persepsi. Jadi ada empat. Pertama atasan harus memberikan penjelasan kenapa harus memberikan pelatihan BIQ, kedua MPnya harus siap mau ikut pelatihan BIQ dengan ikhlas biasanya akan berhasil, ketiga trainernya sendiri harus siap dan harus baca situasi di dalam kelas seperti apa dan keempat manager class harus siap dengan semua tools yang dibutuhkan.

Media yang digunakan dalam pelatihan BIQ

Untuk media yang digunakan saat pelatihan sih kita menggunakan projector, kita isi materi presentasi berupa power point, terus ada video-video juga mengenai BIQ ini. Ada videonya yang tidak hanya teks doang, ada tanya jawab interaktif, dan bisa share masalah-masalah di tempat kerja.

Pelatihan BIQ cukup jelas, dimana cara penyampaiannya mungkin lebih sama dengan apa yang dilihat dengan apa yang dimonitor (*projector*). Setelah pelatihan BIQ, ada perubahan terhadap pola pikir dan itu mempengaruhi kinerja kita terhadap pekerjaan, terus untuk menghasilkan barang sesuai dengan standar itu sangat berguna sekali BIQ. Pelatihan BIQ yang berisi materi mengenai tujuan pelatihan BIQ, harapan setelah pelatihan, visualisasi part-part NG (*Not Good*) di unit kerja departemen produksi, dampak kualitas yang tidak sesuai standar, kepuasan pelanggan, pengertian kualitas serta pengertian BIQ dan penetapan metode pelatihan BIQ dengan cara *refreshment* setiap 6 bulan sekali serta menggunakan media berupa *audio visual*.



Gambar 1. Kegiatan Pemaparan Teori Pelatihan *Built in Quality*



Gambar 2. Kegiatan Simulasi



Gambar 3. Kegiatan Post Test



Gambar 4. Kegiatan Diskusi



Gambar 5. Kegiatan Wawancara dengan Instruktur

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang berisi materi mengenai tujuan pelatihan BIQ, harapan setelah pelatihan, visualisasi part-part NG (*Not Good*) di unit kerja departemen produksi, dampak kualitas yang tidak sesuai standar, kepuasan pelanggan, pengertian kualitas serta pengertian BIQ dan penetapan metode pelatihan BIQ dengan cara *refreshment* setiap 6 bulan sekali serta menggunakan media berupa *audio visual*.
2. Pelatihan BIQ dijadwalkan tidak pada jam kerja, sehingga *Leader* dan *Foreman* dapat mengikuti Pelatihan BIQ tanpa terbebani dengan pekerjaan yang belum diselesaikan.
3. Sebelum memulai pelatihan BIQ dilakukan tes terhadap alat-alat pendukung pelatihan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT. ASALTA MANDIRI AGUNG atas kesediaannya menjadi pihak korespondensi dan memberikan dukungan penuh selama pelaksanaan Program Kegiatan Masyarakat (PKM) ini. Peran serta dan kontribusi perusahaan sangat krusial dalam keberhasilan pengabdian dan penyelesaian publikasi ini.

REFERENSI

- Cangara, Hafied. 2015. *Pengantar Ilmu komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- David dan David. 2016. *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhamad Yusuf, Robbi Hendra. 2023. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JUPEMA)*. Volume 2 No.2.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nilasari, Senja. 2014. *Manajemen Strategi Itu Gampang*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Soyomukti, Nurani. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Ar-Ruz Media.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 12, 93-110.
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
2017. *Perencanaan dan strategi komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada