

Urgensi *On The Job Training* dalam Pengembangan Karir

Nurhafizah¹, Salsabillah Putri², Afriza³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan syarif Kasim Riau

e-mail: jponsel244@gmail.com¹, Salsabillahputri2480@gmail.com²,
afriza@uin-suska.ac.id³

Abstrak

Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berbagai bidang dalam bekerja. Karyawan akan mampu bekerja dengan baik jika karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan karir seorang karyawan. Adapun salah satu pelatihan yang sering dilakukan yakni pelatihan on the job sering dilakukan dalam suatu perusahaan karena memiliki kelebihan dalam penerapannya. Dengan biaya pelatihan yang lebih hemat dan arahan langsung dari pelatihnya dan pengalaman langsung dilapangan kerja. Pelatihan on the job menerapkan pelatihan ditempat kerja secara langsung. Hasil dari pelatihan ini akan berdampak positif bagi karyawan. Karir seorang karyawan akan berkembang jika meningkatnya keterampilan kerja karyawan dengan berbagai pelatihan yang dilakukan pasti akan membentuk pengembang karir yang baik.

Kata kunci: *Pelatihan, On Teh Job, Karyawan*

Abstract

Training is an effort to improve skills in various fields of work. Employees will be able to work well if employees are given training to improve an employee's abilities and career development. One of the trainings that is often carried out is on-the-job training, which is often carried out in a company because it has advantages in its application. With reduced training costs and direct direction from the trainer and direct experience in the work field. On the job training applies training directly to the workplace. The results of this training will have a positive impact on employees. An employee's career will develop if the employee's work skills increase, with various training carried out it will definitely form a good career developer.

Keywords: *Training, On The Job, Employees*

PENDAHULUAN

Pada zaman ini, dalam menghadapi persaingan yang ketat organisasi atau perusahaan harus mampu memberi perhatian terhadap aspek sumber daya manusia. Berada di tengah-tengah persaingan dan dapat bertahan, maka dibutuhkan sumber daya manusia menjadi kunci pokok dalam keberhasilan dengan segala kebutuhannya yang harus diperhatikan dengan demikian untuk senantiasa menjaga kelangsungan hidupnya.

Didalam perusahaan yang baik dalam skala besar maupun kecil pelatihan harus dilaksanakan sepenuhnya dengan baik dan benar guna dan pengembangan karir karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengetahui bagaimana prestasi yang dicapai karyawan-karyawan memuaskan, baik, sedang ataupun kurang baik. Pentingnya pelatihan bagi karyawan akan berdampak baik bagi perusahaan guna menetapkan kebijakan-kebijakan selanjutnya. Dengan pelatihan, berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga

mendorong karyawan bergairah bekerja lebih giat lagi dalam pekerjaannya, ini akan mendapatkan hasil yang baik bagi pengembangan karir seorang karyawan.

Ada beberapa jumlah prinsip yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan pengembangan sebuah karir. *Pertama*, Suatu pekerjaan mempunyai pengaruh sangat besar dengan pengembangan karir, agar jika setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, berbagai keterampilan baru pasti dibutuhkan ditentukan bagi persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terbentuk apabila seseorang belum memperoleh keterampilan yang menjadi syarat bagi suatu jabatan tertentu.

On the job training merupakan satu-satunya pelatihan yang sering dilakukan dalam perusahaan, melingkupi karyawan manajerial dan non manajerial mencakup rotasi pekerjaan, pendekatan belajar sambil dibimbing, dan belajar bertindak. Dengan adanya *on the job training* diharapkan dapat tercapai kemajuan kualitas bagi karyawan, manajemen, perusahaan dan bagi masyarakat luas. Oleh sebab itu peneliti akan menguraikan bagaimana pentingnya *on the job* dalam pengembangan karir.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang didasarkan pada metode studi literatur (*library research*). penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif yang mempunyai kerangka kepustakaan (*literature research*). Selain itu, sumber bacaan penelitian ini berdasarkan dari hasil pencarian beberapa artikel dan buku sebagai pendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha penting sebagai investasi bagi perusahaan untuk terus menjaga sumber daya manusia menjadi asset perusahaan yang harus diperhatikan. Pelatihan Menurut Ivancevich dalam Feti Fatimah merupakan sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. berdasarkan definisi diatas maka disimpulkan bahwa pelatihan salah satu meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru ataupun karyawan lama harus mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang bisa saja berubah.

Beberapa manfaat pelatihan menurut Sondang dalam Sugiarto dan Zaki :

- a. Meningkatkan produktivitas karyawan
- b. Menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan
- c. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- d. Membuat pimpinan / manajemen lebih terbuka terhadap karyawan
- e. Mampu menciptakan komunikasi efektif
- f. Menciptakan kerjasama yang kuat antar karyawan

Menurut Swasto Metode pelatihan dibedakan menjadi dua metode:

- a. Metode pelatihan ditempat kerja (*on the job training*)
- b. Metode pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*)

Dua metode ini umumnya memiliki manfaat dan tujuan yang sama, yakni meningkatkan kinerja setiap karyawan. Namun demikian ada beberapa metode mempunyai tujuan khusus secara spesifik yaitu tujuan utama dari metode kegiatan pelatihan tersebut. Pemilihan metode pelatihan sumber daya manusia yang tepat pasti berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Pelatihan On The Job

On the job Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Menurut Panggabean mengatakan *on the job training* mencakup segala upaya peningkatan pekerjaan pada tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* merupakan pelatihan untuk melatih seseorang dalam mempelajari suatu pekerjaan sembari mengerjakannya, sehingga para peserta pelatihan mendapatkan pengalaman langsung. Pengalaman langsung yang dimaksud yakni pengalaman kerja sesuai dengan kejuruannya, sehingga proses *On the job training* akan tercapai.

Pelatihan *on the job* selain paling sering digunakan, juga dinilai lebih efektif dan efisien karena biaya pelatihan lebih murah tidak perlu menyewa tempat pelatihan, juga tenaga yang dilatih juga telah mengenal dengan baik pelatihnya. Pelatihan ini memiliki kelebihan yang salah satunya peserta pelatihan dapat pengalaman secara langsung di lapangan kerja. Karyawan baru juga dapat mengetahui hasil dari latihan yang diikutinya saat itu juga.

Metode ini merupakan pelatihan langsung yang berikan kepada karyawan baru (*trainee*) yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata, pada situasi ini karyawan yang berpengalaman akan memperlihatkan atau membimbing para karyawan baru bekerja dengan memberikan contoh – contoh pekerjaan yang benar dalam pengerjaan suatu pekerjaan secara langsung di tempat kerja dengan nyata dan Jelas

Adapun bentuk metode pelatihan *On The Job* sebagai berikut:

a. *coaching* atau pendampingan

Coaching adalah metode pelatihan yang mana seorang manajemer memberikan bimbingan dan pendampingan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang rutin. *Coaching* juga di mana orang yang lebih berpengalaman dan berpengetahuan secara resmi dipanggil untuk membantu orang lain mengembangkan wawasan dan teknik yang berkaitan dengan pencapaian pekerjaan mereka. Adapun tujuan dari *coaching* pemberian bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima pekerjaan atau tugas dari atasan.

b. Rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan adalah metode pelatihan di mana peserta pelatihan dihadapkan pada pekerjaan, fungsi, dan bidang yang berbeda dalam suatu organisasi. Mathis dan Jackson mengatakan rotasi jabatan yakni proses pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kebanyakan setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan tersendiri pada penerapan waktu rotasi jabatan. Ada yang berkala (Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Rotasi pekerjaan memiliki tujuan yaitu adalah agar seorang karyawan mempelajari berbagai keterampilan dengan melakukan berbagai tugas dan dengan mengamati kinerja orang lain. Biasanya, individu tersebut diawasi oleh seorang supervisor yang bertanggung jawab atas pelatihan individu tersebut.

c. *Apprenticeship training* atau magang

Magang ialah metode yang memungkinkan para peserta untuk mengaplikasikan ilmu yang dipelajarinya di dalam kelas dengan praktik secara langsung di lapangan, ini merupakan metode pelatihan yang menggabungkan pelatihan di tempat kerja dan pengajaran di kelas Pada proses ini, peserta akan belajar dari orang lain yang lebih berpengalaman langsung pada kondisi yang sesungguhnya ada di lapangan dan dikombinasikan dengan teori yang telah dimilikinya sehingga peserta mampu mengatasi permasalahan yang mungkin akan timbul pada pekerjaannya.

d. Pelatihan instruksi jabatan

Pada metode pelatihan instruksi jabatan, karyawan akan diberikan bimbingan secara langsung tentang bagaimana pelaksanaan pekerjaan mereka saat itu. Pada metode ini lebih ditekankan pada hubungan antara peserta pelatihan dengan pelatih berdasarkan pada hasil yang ingin dicapai menurut kompetensi.

e. Mentoring

Mentoring adalah metode pelatihan di mana anggota senior suatu organisasi menaruh perhatian pribadi pada karir karyawan juniornya. Mentor adalah individu berpengalaman,

biasanya manajer senior, yang memberikan pembinaan dan konseling kepada karyawan junior.

Metode *on the job training* memiliki keunggulan yakni *pertama* keuntungan utama metode pelatihan kerja adalah biayanya yang jauh lebih rendah karena tidak diperlukannya fasilitas pelatihan, perjalanan, akomodasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, pelatihan di tempat kerja cenderung jauh lebih murah dibandingkan pelatihan di luar tempat kerja. Keuntungan *kedua* adalah kemungkinan lebih besar bagi peserta pelatihan untuk menerapkan pelatihan tersebut di tempat kerja. Artinya, karena pelatihan berlangsung di wilayah kerja peserta pelatihan yang sebenarnya, maka penerapannya jauh lebih langsung dan dalam beberapa kasus bersifat langsung. Dengan demikian, kesulitan dalam transfer pelatihan menjadi lebih sedikit, karena lingkungan pelatihan dan lingkungan kerja sama.

Adapun kelemahan metode *on the job training Pertama*, lingkungan kerja penuh dengan gangguan yang dapat mengganggu pembelajaran dan mengganggu pelatihan. Kebisingan mungkin menyulitkan peserta pelatihan untuk mendengar dan memahami pelatih, dan terkadang pelatih mungkin disela dan dipanggil keluar dari pelatihan untuk memecahkan suatu masalah atau mengerjakan hal lain. *Kedua*, ketika peserta pelatihan sedang dilatih menggunakan mesin atau peralatan sebenarnya di tempat kerja, selalu ada potensi kerusakan pada peralatan yang mahal. Hal ini dapat menghentikan produksi untuk jangka waktu tertentu, sehingga menambah biaya perbaikan atau penggantian peralatan yang rusak.

Pengembangan karir

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memerikan peluang untuk pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan perjalanan yang sangat penting, karena dengan pengembangan karir karyawan mampu bersaing antar karyawan untuk bekerja lebih baik juga bisa untuk meningkatkan kualitas tempat kerja.

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kariernya dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Sedangkan Cascio dalam Marwansyah berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Pandangan dari perspektif obyektif, karir adalah urutan posisi diduduki oleh seseorang selama hidupnya, adapun dari perspektif subyektif, karier adalah perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka. Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Menurut Rivai pengembangan karir ialah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses berkelanjutan dimana seseorang mengembangkan perjalanan profesinya dengan peningkatkan keterampilan, melanjutkan pendidikan, pengalaman kerja, serta evaluasi diri guna untuk tujuan mencapai sebuah karir jangka panjang. Dalam pengembangan karir pegawai perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens terhadap pegawai. Pelatihan yang diperlukan ialah pelatihan yang sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai. pelatihan yang efektif dan berpengaruh terhadap pengembangan karir ialah *on the job training*. Pelatihan ini dilaksanakan secara langsung atau dilakukan di tempat kerja.

Menurut Handoko dalam Helen dkk, Tujuan Pengembangan Karir adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka qualified.
- b. Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih
- c. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil.

Pengembangan karir seorang karyawan akan diperoleh dengan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dalam bekerja. Seorang karyawan tidak akan menaiki posisi diatas jika tidak ada kemampuan yang mumpuni dalam bekerja. Kemampuan yang terus meningkat salah satunya dengan mengikuti pelatihan dalam bekerja. pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

Pelatihan *On the Job Training* dalam pengembangan karir telah di buktikan dari beberapa penelitian. Sebagai contoh Lia Oktaviani dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *on the job training* terhadap pengembangan karir. Dengan demikian ketika pelaksanaan pelatihan dengan metode *on the job training* dan pelaksanaan *job promotion* sudah baik maka kinerja pegawai pasti meningkat.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *on the job training* memiliki urgensi dalam pengembangan karir karena memungkinkan seseorang untuk belajar secara langsung dalam konteks kerja mereka. Dengan pelatihan secara langsung seseorang dapat mengembangkan keterampilan dan pemahaman mereka tentang proses kerja. Dengan adanya Pengembangan karir seorang karyawan akan diperoleh dengan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dalam bekerja. Dengan adanya metode dalam pelaksanaan On The Job Training dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Diharapkan untuk peneliti berikutnya dapat lebih memperdalam dengan mengukur lebih rinci mengenai urgensi on the job training dalam berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal dkk. 2024. Pentingnya Pelatihan On The Job Training Dan Motivasi Kerja Bagi Driver Ojek Online Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen*. 18(1):66
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sdm: Buku 1*. Jakarta: Indeks
- Dewi, Santi Riana. 2018 'Analisis Dominasi Pengaruh on the Job Training Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja', *Jurnal Manajemen*, 8.(1).
- Dinata, Muhammad Julistia, 2020. *On The Job Training- Magang* Yogyakarta: Andi Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Helen dkk. 2003 'Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas'. *Jurnal Bintang Manajemen*. 1(4): 25–46.
- Jackson dan Mathis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Komang Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Maulyan, Feti Fatimah. 2019. 'Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review', *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1): 40–50.
- Oktaviani, Lia and Herlina Elin ,2002. 'Pengaruh On The Job Training Dan Job Promotion Terhadap Pengembangan Karir (Studi Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis)'.¹
- Panggabean, Mutiara S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Robert dan Alan, 1960. *Managing Perfomence Through Training and Development*, Canada:Nelson Education
- Rozalena, Agustin & Dewi, Sri Komala. 2016, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup)
- Saefullah, Ujang Aep. 2022. "Dampak Penilaian Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pebankan". *Technomedia Journal (TMJ)*. 6(2): 228

- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: Universitas Brawijaya Press,). H.67
- Syifa, Syifa U & Nasir Nasir. 2019. 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang'. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 4(3): 446–58.