

EFEKTIVITAS PELATIHAN ON THE JOB DAN OFF THE JOB DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Muhammad Miftachul Mukhlisin¹, Muhammad Ryan Fadhilah², Iriani Ismail³
Universitas Trunojoyo Madura
email: ryanfadhilah1234@gmail.com

ABSTRACT

Training is a vital component in the development of human resources within an organization, designed to enhance employees' knowledge, skills, and behavior. This research explores the effectiveness of two primary training methods: on-the-job training (OJT) and off-the-job training. OJT is conducted in the workplace, emphasizing practical experience and relevance to the job context, while off-the-job training is carried out outside the work environment, focusing on in-depth theory and strategic skills. Each method offers its own strengths and limitations, but combining both has proven to be the most effective approach for improving employee performance. OJT accelerates practical adaptation and skill application, allowing employees to quickly integrate what they've learned into their daily tasks. Meanwhile, off-the-job training broadens theoretical understanding and strategic thinking, which is essential for long-term growth. By integrating these two methods, organizations can achieve optimal development of both technical and managerial skills, which ultimately supports employee performance and the company's long-term success.

Keywords: *On-the-Job Training, Off-the-Job Training, Performance*

ABSTRAK

Pelatihan merupakan komponen vital dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi, bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan. Penelitian ini mengkaji efektivitas dua metode pelatihan utama: on the job training (OJT) dan off the job training. OJT dilakukan di tempat kerja, memfokuskan pada pengalaman praktis dan relevansi konteks kerja, sedangkan off the job training dilaksanakan di luar lingkungan kerja untuk mendalami teori dan keterampilan strategis. Meskipun keduanya memiliki keunggulan dan keterbatasan, kombinasi dari kedua metode ini terbukti paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. OJT mempercepat adaptasi praktis dan aplikasi keterampilan, sementara off the job training memperluas pemahaman teoritis dan strategi. Integrasi dari kedua pendekatan ini memungkinkan pengembangan keterampilan teknis dan manajerial secara optimal, mendukung kinerja karyawan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Katakunci: *Pelatihan On The Job, Pelatihan Off The Job, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan karena mereka berperan sebagai pelaksana kebijakan dan aktivitas operasional. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya seperti modal, metode, dan mesin, hasil yang maksimal tidak dapat dicapai tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi harus terus beradaptasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan strategis mereka. Salah satu aspek kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan karyawan. Menurut Dessler (2006: 280) dalam (Rahmi, 2017) pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang diperlukan bagi karyawan baru untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. (Swasto, 2011: 67) dalam (Rahmi, 2017) mengatakan dalam pelaksanaan pelatihan, terdapat dua metode utama yang dapat digunakan, yaitu pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*). Pilihan strategi pelatihan SDM yang tepat akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Secara umum, setiap karyawan mendapatkan pelatihan di tempat kerja saat mereka mulai bekerja sebagai karyawan baru.

Menurut Swasto (2011: 67) dalam (Rahmi, 2017) *on the job training* adalah proses pelatihan yang berlangsung di tempat kerja, di mana seseorang mempelajari tugasnya dengan melakukannya secara langsung dalam pekerjaan tersebut. Pelatihan *on the job* merujuk pada pembelajaran yang terjadi saat karyawan menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka sehari-hari, seringkali dengan bimbingan langsung dari atasan

atau rekan kerja. Metode ini memungkinkan karyawan untuk belajar sambil bekerja, yang dapat memfasilitasi aplikasi langsung dari keterampilan yang dipelajari dan mengurangi kesenjangan antara teori dan praktik. Sebaliknya, pelatihan *off the job* dilakukan di luar lingkungan kerja, seperti dalam seminar, lokakarya, atau kursus formal. Menurut Simamora (2006: 320) dalam (Rahmi, 2017) *off the job training* adalah pelatihan yang dilakukan di luar lokasi kerja atau pada saat karyawan yang bersangkutan tidak menjalankan tugas rutinnnya. Metode ini biasanya menawarkan kesempatan untuk belajar secara mendalam tentang teori dan konsep yang mungkin tidak dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari tetapi penting untuk pengembangan keterampilan jangka panjang. Kesimpulannya adalah bahwa *on the job training* dan *off the job training* berbeda dalam hal lokasi dan materi pelatihan. Metode *on the job training* dilakukan di tempat kerja yang sebenarnya dan melibatkan pemberian tugas-tugas kepada karyawan untuk diselesaikan. Sebaliknya, metode *off the job training* dilaksanakan di luar lokasi kerja dan mencakup penyampaian materi tertentu kepada peserta pelatihan.

Program pelatihan untuk karyawan adalah bagian penting dari strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (2003: 61) dalam (Rahmi, 2017) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sebab itu, organisasi harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki dan memanfaatkan sepenuhnya potensi dari sumber daya manusia. Program pelatihan yang efektif harus mampu meningkatkan serta mempertahankan keunggulan karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Evaluasi rutin program pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran tetap relevan dengan situasi dan tujuan perusahaan saat ini, pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat membuat mereka lebih bersemangat dan bekerja lebih keras.

Dari uraian latar belakang di atas, jelas bahwa penelitian mengenai penerapan on the job training dan off the job training sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua metode pelatihan ini selalu digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan memperbaiki kinerja mereka. Dengan memahami efektivitas metode-metode tersebut, manajer perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam pengelolaan karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Simamora, 2004: 327) yang di kutip dari (Rahmi, 2017).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021) Strategi penelitian deskriptif digunakan di mana di dalamnya peneliti mempelajari peristiwa, fenomena dalam hidup individu dan meminta seorang atau kelompok orang untuk berbagi kisah hidup mereka. Penelitian deskriptif kualitatif menampilkan data asli tanpa perlakuan atau proses lain. Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka, studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan informasi dari dokumen atau materi tertulis seperti : buku dan artikel yang relevan dengan topik efektivitas pelatihan on the job dan off the job dalam meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan aspek penting

dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Terdapat dua metode pelatihan yang sering digunakan oleh perusahaan, yaitu pelatihan on the job dan off the job. Masing-masing metode memiliki karakteristik dan keunggulan tersendiri dalam membantu karyawan meningkat kinerja. On the job training adalah metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja, di mana karyawan belajar sambil melakukan pekerjaan sehari-hari. Beberapa bentuk pelatihan on the job antara lain job rotation, mentoring, apprenticeship, dan coaching. Dalam hal ini terdapat beberapa keunggulan yakni, memberikan Pembelajaran Praktis dan Langsung. Karyawan mendapatkan pengalaman langsung dalam situasi kerja nyata, sehingga mereka dapat lebih cepat mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari. Selain itu keunggulan terdapat pada Konteks yang Relevan Karena pelatihan dilakukan di lingkungan kerja yang nyata, karyawan dapat melihat bagaimana keterampilan baru mereka relevan dengan pekerjaan mereka sehari-hari. Efisiensi Waktu dan Biaya juga menjadikan pelatihan on the job unggul dari segi efektivitas Pelatihan on the job umumnya lebih hemat biaya dibandingkan pelatihan off the job, karena tidak memerlukan tempat khusus atau fasilitas tambahan. Karyawan juga tidak perlu meninggalkan pekerjaannya dalam waktu lama.

Dari sekian banyaknya keunggulan pelatihan on the job, juga memiliki keterbatasan antara lain Ketergantungan pada Mentor atau Supervisor. Kualitas pelatihan sangat bergantung pada kemampuan mentor atau supervisor dalam memberikan bimbingan. Dan juga menurut beberapa pakar, juga berpendapat bahwasanya pemberian teori menggunakan mentor dan sejenisnya menjadikan Kurangnya Fokus Teoretis. Pelatihan on the job cenderung lebih berfokus pada

keterampilan praktis dan mungkin kurang membahas aspek teoretis yang penting untuk pemahaman mendalam.

Pelatihan off the job dilakukan di luar lingkungan kerja sehari-hari, seperti di ruang kelas, seminar, atau pelatihan formal. Beberapa contoh pelatihan off the job termasuk workshops, simulasi, e-learning, dan pelatihan di pusat pengembangan karyawan. Pelatihan off the job mempunyai beberapa keunggulan yang dimana dari keunggulan tersebut menjadikan keefektifan kinerja karyawan. Salah satu keunggulannya terdapat pada penyampaian teori dan konsep yang memfokuskan karyawan memahami teori teori yang diberikan mentor. Karyawan bisa memahami teori teori dan konsep yang kemungkinan dibutuhkan atau diperlukan di tempat kerja. Hal tersebut sangat penting dalam pengembangan keterampilan manajerial dan strategis. didukung oleh lingkungan belajar yang kondusif dan terkendali memungkinkan karyawan dapat lebih fokus pada pembelajaran tanpa adanya tekanan, kenyamanan belajar juga dapat menyerap materi pelatihan dengan mudah. Selain itu pelatihan off the job memiliki keunggulan dalam pengembangan keterampilan non teknis, contohnya seperti kepemimpinan, manajemen waktu, dan komunikasi. Hal ini seringkali diajarkan melalui pelatihan off the job. Namun pelatihan off the job juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan tersebut terletak pada tantangan aplikasi praktis atau penyesuaian. Seringkali pelatihan off the job memberikan pemahaman teoritis yang baik, penerapan keterampilan tersebut perlu adanya waktu untuk beradaptasi. Penyesuaian ini penting bagi karyawan dalam penerapan teori dari luar dan di implementasikan dalam dunia kerja yang baru. Sering juga pelatihan off the job memerlukan biaya yang cukup mahal untuk mendatangkan mentor dari luar. Bahkan serang mentor

juga mendatangkan peralatan atau aplikasi simulasi yang bertujuan untuk memberikan gambaran langsung tentang tools atau perlengkapan yang dibutuhkan di dinua kerja, dan hal tersebut membutuhkan biaya yang lumayan mahal. Dalam pelatihan ini juga bisa dibidang tidak efektif waktu yang dimana waktu digunakan untuk bekerja seringkali terbuang karna adanya pelatihan off the job.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, kedua metode tersebut memiliki efektivitas yang signifikan. Namun keduanya memiliki perbedaan tergantung dengan situasi. Tak hanya itu, perbedaan juga terdapat pada enis keterampilan yang dibutuhkan dan tujuan pelatihan itu sendiri. Sepertihalnya pelatihan on the job, yang dilakukan langsung di tempat kerja, cenderung lebih efektif untuk pengembangan keterampilan yang memerlukan pengalaman praktis dan penguasaan langsung dalam lingkungan kerja yang nyata yang dimana dalam hal ini karyawan dapat mempraktikkan langsung keterampilan baru mereka dengan alat alat yang update. Karyawan juga dapat menghadapi tantangan secara real time sehingga dapat menerima umpan balik instan dari rekan kerja ataupun atasan. Hal tersebut dapat mempercepat proses pembelajaran dan memungkinkan karyawan melakukan evaluasi dengan cepat. Selain itu memungkinkan karyawan untuk mengintegrasikan pengetahuan mereka dengan tugas yang dihadapi.

Sebaliknya, pelatihan off the job. Yang dilakukan di luar lingkup pekerjaan sehari hari lebih cocok untuk pendalaman kompetensi seperti kemampuan analitis, kepemimpinan, manajemen, dan strategi. Pelatihan ini seringkali melibatkan simulasi, study kasus, dan mn metode pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk berfikir lebih luas tentang semua seluk beluk pekerjaan yang akan

dihadapinya, dan tanpa adanya tekanan dari rutinitas pekerjaan. Dari beberapa hal diatas mempunyai tujuan utama yaitu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik di peningkatan manajerial. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua metode ini memberikan hasil yang paling optimal. Sebagai contoh, karyawan yang terlebih dahulu mengikuti pelatihan off the job untuk mempelajari konsep teoritis, strategi bisnis, atau teknologi terbaru, akan lebih siap untuk menghadapi tantangan praktis ketika mereka kemudian menjalani pelatihan on the job. Integrasi dari pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis memungkinkan mereka untuk memahami konteks pekerjaan dengan lebih baik serta memberikan solusi yang lebih efektif saat bekerja. Dengan demikian, perpaduan antara kedua pendekatan pelatihan ini menciptakan karyawan yang tidak hanya terampil dalam menjalankan tugas teknis, tetapi juga mampu berpikir strategis, membuat keputusan yang lebih baik, dan berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Secara keseluruhan, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada keseimbangan antara pengalaman langsung dan pengetahuan teoritis. Pelatihan on the job memberikan kemampuan praktis dan adaptasi cepat, sementara pelatihan off the job menumbuhkan pemahaman yang lebih dalam dan kemampuan untuk berinovasi. Ketika kedua metode ini diterapkan secara bersamaan, hasil yang dicapai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, baik dalam konteks operasional maupun strategis.

PENUTUP

Kesimpulannya, baik pelatihan on the job maupun off the job memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan on the job memberikan

pengalaman praktis langsung di tempat kerja, memungkinkan karyawan segera mengaplikasikan keterampilan baru dalam tugas sehari-hari, yang sangat efektif untuk penguasaan keterampilan teknis dan operasional. Namun, metode ini bergantung pada kualitas mentor dan cenderung kurang fokus pada teori. Sebaliknya, pelatihan off the job memberikan pemahaman teoritis yang mendalam dan pengembangan keterampilan strategis dalam lingkungan pembelajaran yang terkendali, meski seringkali lebih mahal dan memerlukan waktu lebih lama untuk aplikasi praktisnya. Kombinasi keduanya dianggap optimal, karena pelatihan off the job memberikan landasan konseptual yang kemudian dapat diterapkan secara langsung melalui pelatihan on the job, menciptakan sinergi antara pemahaman teoritis dan pengalaman praktis. Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal sebaiknya memadukan kedua metode ini secara strategis, sehingga karyawan dapat berkembang secara menyeluruh dalam aspek teknis, konseptual, dan manajerial, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & CIAMAS, E. S. (2019). On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Azis, D., & Rahardjo, B. (2021). *Peningkatan kinerja karyawan melalui On The Job Training dan Off The Job Training dimasa pandemi Covid-19*. 3.
- Chotimah, C. (2017). Pengaruh pelatihan on the job dan off the job terhadap kinerja staff perawat RS Muhammadiyah Gresik. *Jurnal Manajerial*, 13.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F.

- (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Darmawan, D. (2017). Penerapan Model Pelatihan on the Job Training (Magang) Dalam Pelatihan Otomotif Yang Di Selenggarakan Oleh Balai Pelayanan Pendidikan Nonformal Provinsi Banten. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*,
- Gunasti, A., Sanosra, A., & Rahmawati, E. I. (2024). *Efektifitas Metode Job Instruction Training dan Visual Presentations Dalam Pelatihan Tukang Bangunan Menerapkan Teknologi Ferosemen. 1*, 8–20.
- Hidayatul Rahmi, S. (2017). Pengaruh On The Job training dan Off The Job training terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak)
- Ragawanti, E., S, B. S., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Trainig Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 80022.
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60.
<https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Widia, I. (2018). *Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Kereta Api Indonesia Persero Kantor Pusat Bandung)*. 4(2), 19–27.